Public Service Labour Relations Board

# Annual Report
2007–2008

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2008

Cat. No. SR1-2008

ISBN 978-0-662-05848-9

This publication is also available on the PSLRB's website at

www.pslrb-crtfp.gc.ca

The Honourable James Moore, P.C., M.P.
Minister of Canadian Heritage and Official Languages
House of Commons
Ottawa, K1A 0A6

Dear Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 251 of the *Public Service Labour Relations Act*, the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board, covering the period from April 1, 2007 to March 31, 2008, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**
CHAIRPERSON

# Public Service Labour Relations Board

## 2007–2008

**Chairperson:** Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.

**Vice-Chairpersons:**
Marie-Josée Bédard
Ian R. Mackenzie
Georges Nadeau
Michele A. Pineau

**Full-time Members:**
Roger Beaulieu
Dan Butler
Barry Done
Léo-Paul Guindon
John A. Mooney
Dan R. Quigley
Renaud Paquet

**Part-time Members:**
Christopher James Albertyn
Bruce Archibald, Q.C.
Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.
George P.L. Filliter
Joan M. Gordon
Deborah M. Howes
Margaret E. Hughes
Thomas Kuttner, Q.C.
Allen Ponak
John J. Steeves

### PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE PSLRB

| | |
|---|---|
| **Executive Director and General Counsel:** | Pierre Hamel |
| **Director, Dispute Resolution Services:** | Guy Baron |
| **Director, Compensation Analysis and Research Services:** | Guy Lalonde |
| **Director, Registry Operations and Policy:** | Susan Mailer |
| **Director, Corporate Services:** | Denise Benoit and Céline Laporte (Acting Director as of January 2008) |
| **Director, Financial Services:** | Robert Sabourin |

# Message from the Chairperson

I am pleased to submit to Parliament the Annual Report of the Public Service Labour Relations Board (PSLRB) for 2007-2008.

The PSLRB administers the legislative framework within which labour relations are conducted in the federal public service. Our clients are the more than 50 employers and bargaining agents covered by the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*. By striving to provide flexible and multi-faceted services to help them achieve harmonious labour relations, we ultimately benefit public service employees and the Canadians they serve.

In 2007-2008, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and set out a new strategic plan to guide the organization over the next few years. We remain committed to neutrality, impartiality and fairness in all our proceedings as well as to providing timely services and functions in a manner that is responsive, proactive and consultative. Our goal is to assist in the resolution of workplace differences and to provide tools, training and information that support labour relations processes. Finally, we seek to offer our own employees and Board members a fulfilling and challenging workplace — one that emphasizes continuous learning, strong teamwork and sound management.

To see how well we are doing, every three years we conduct a survey to gauge the extent to which our clients are satisfied with our services. We use this information to identify areas for improvement and to adjust our internal processes.

I am very proud of the results of the most recent Client Satisfaction Survey conducted in 2007. At 83%, the response rate was very high and, in general, client respondents indicated positive levels of satisfaction with all our services. This gratifying assessment is a direct result of the hard work and dedication of our Board members, managers and employees. I pay tribute to them all. There are a few areas, of course, where client satisfaction is not as high, such as the timeliness of some of our processes, and we are committed to intensifying our efforts to address these concerns in the future.

This report highlights the great success we have met with using mediation to reduce the number of cases that go to formal adjudication. In the period under review, we strengthened our efforts to promote our mediation services, recognizing that mediation is a very effective use of resources in the pursuit of harmonious labour relations. A single mediation can often resolve numerous similar cases. In 2007-2008, we were able to provide mediation services that affected a total of 899 grievance and complaint cases. Parties were able to settle or withdraw 807 of those cases before they went to a hearing, resulting in an 89% success rate. Going forward, the PSLRB will build on its strong reputation for mediation by exploring additional ways to promote our services.

Dealing expeditiously with a large and increasingly complex caseload will remain an ongoing challenge for the PSLRB. To this end, we will continue to engage our clients in exploring such approaches as expedited adjudication and more proactive case management and scheduling practices. These will help us deliver adjudication services in as timely and efficient a manner as possible for the benefit of all parties.

On December 17, 2007, I appeared before the House of Commons Standing Committee on Government Operations and Estimates to support our request for supplementary funding for 2007-2008. I shared with committee members my concern that the PSLRB lacks the permanent stable funding base required to fulfill our responsibilities under the *PSLRA*. The new law has given us an expanded role, particularly in compensation analysis and research, yet we have still not received the resources we need on a consistent basis to fully deliver on our obligations. I remain hopeful that efforts in 2008-2009 will yield a funding solution that supports full implementation of the *PSLRA* in the years ahead.

**Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E.**

Chairperson
Public Service Labour Relations Board

# Table of Contents


PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD iii

MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON v

PART ONE: ABOUT THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 2
Overview 2
Mandate in Brief 2
Our Clients 3
Our Organization 4
Members of the Board 4
Funding 5
Management 5
Other Responsibilities 6

PART TWO: THE YEAR IN REVIEW 7
Caseload Overview 7
Grievances 7
Complaints 9
Applications 9
Issues, Challenges and Innovations 10
Compensation Studies 11
2007 Client Satisfaction Survey 12
Adjudication Services 12
Mediation Services 14
Compensation Analysis and Research Services 16

MORE INFORMATION ON THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 18

APPENDIX 1 19
**Table 1**: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent 19
**Table 2**: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent 23

APPENDIX 2: MEMBERS OF THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 24

APPENDIX 3: CASES BEFORE THE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD 32

APPENDIX 4: NOTABLE PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS BOARD DECISIONS 33

APPENDIX 5 41
**Table 1**: Collective Bargaining Cases 41
**Table 2**: Mediation Services Cases 41

# part one

## About the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

### Overview

The Public Service Labour Relations Board (the PSLRB) is an independent quasi-judicial tribunal responsible for administering the collective bargaining and grievance adjudication systems in the federal public service.

In accordance with its mandate under the *Public Service Labour Relations Act (PSLRA)*, which was enacted on April 1, 2005, the PSLRB provides three main services: adjudication; mediation and compensation analysis and research.

The PSLRB replaced the Public Service Staff Relations Board (PSSRB), which had existed since 1967 when collective bargaining was first introduced into the federal public service. With the *PSLRA* came an expanded role and services, particularly in compensation research. At the same time, the PSLRB also continued to provide many of the same services as its predecessor and to build upon its solid body of jurisprudence.

The PSLRB benefits Canadians by supporting a harmonious relationship between federal public service employees and their employers, which improves the ability of the public service to serve the public interest.

### Mandate in Brief

#### Adjudication services

Board members render decisions on complaints and labour relations matters and act as adjudicators to decide grievances brought before them under the *PSLRA*.

Adjudication services fall into three main areas:

**Grievances (individual, group or policy)**

- interpretation of collective agreements and arbitral awards;
- disciplinary action resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty;
- demotion or termination for unsatisfactory performance or for any other non-disciplinary reasons; and
- deployment without an employee's consent.

**Complaints**

- unfair labour practices; and
- reprisal actions taken for raising an issue under Part II of the *Canada Labour Code*.

**Applications**

- certification and revocation of certification;
- determination of successor rights;
- determination of managerial or confidential positions;
- determination of essential services agreements;
- review of prior Board decisions; and

- requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication.

### Mediation services

Mediators provided by the PSLRB impartially assist parties in reaching collective agreements, managing their relations under collective agreements, and resolving complaints and grievances, which minimizes the need for formal hearings.

### Compensation analysis and research services

The PSLRB is a neutral and impartial source of compensation information obtained through comparability studies that can be used by parties engaged in the collective bargaining process in the federal public service, as well as by other public and private organizations and individuals.

## Our Clients

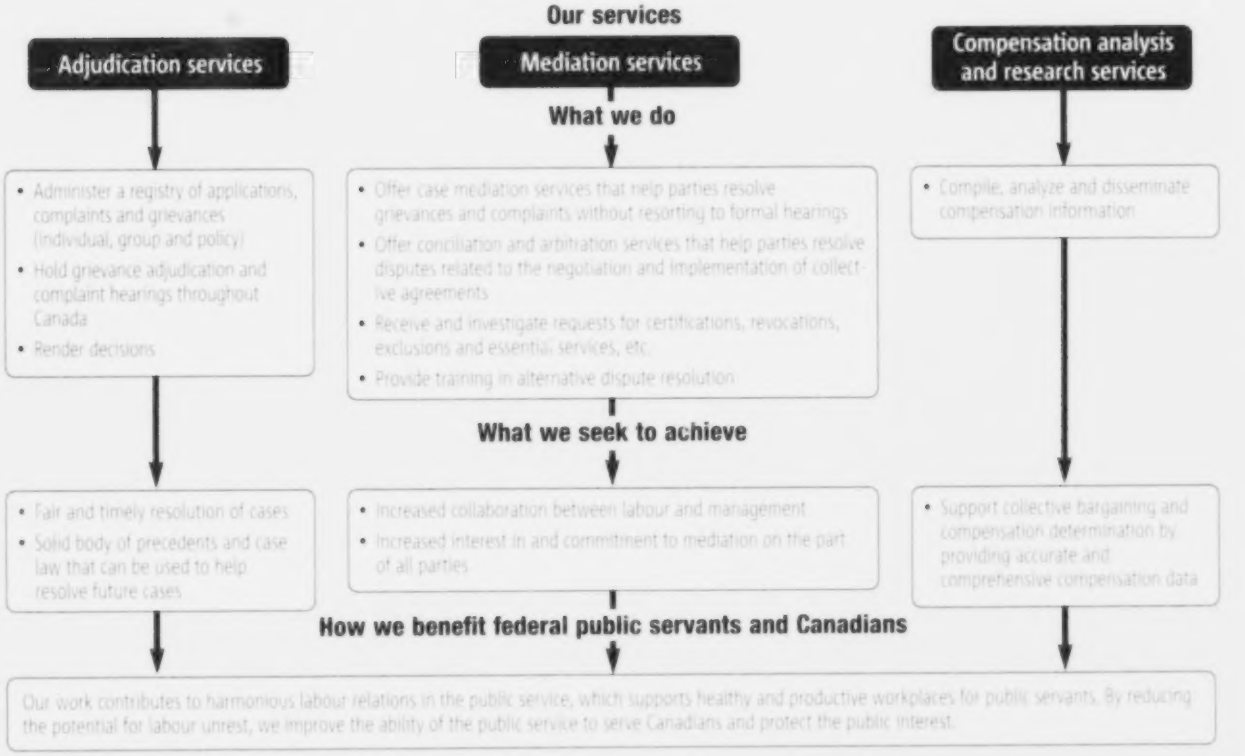
In carrying out the activities in its three mandate areas, the PSLRB assists public service employees, employers and bargaining agents in the conduct of their labour relations.

The *PSLRA* covers some 233,000 federal public service employees and applies to departments named in Schedule I of the *Financial Administration Act*, the other portions of the public administration named in Schedule IV, and the separate agencies named in Schedule V.

The Treasury Board, which is the largest of the employers, employs some 170,000 public service employees in federal government departments and agencies. Some 63,000 public service employees work for one of the other employers, which range

## The Public Service Labour Relations Board at a Glance

**Our role is to administer the collective bargaining and grievance adjudication systems and offer mediation and compensation analysis and research in the federal public service.**


Our services
Adjudication services
Mediation services
Compensation analysis and research services
What we do
• Administer a registry of applications, complaints and grievances (individual, group and policy)
• Hold grievance adjudication and complaint hearings throughout Canada
• Render decisions
• Offer case mediation services that help parties resolve grievances and complaints without resorting to formal hearings
• Offer conciliation and arbitration services that help parties resolve disputes related to the negotiation and implementation of collective agreements
• Receive and investigate requests for certifications, revocations, exclusions and essential services, etc.
• Provide training in alternative dispute resolution
• Compile, analyze and disseminate compensation information
What we seek to achieve
• Fair and timely resolution of cases
• Solid body of precedents and case law that can be used to help resolve future cases
• Increased collaboration between labour and management
• Increased interest in and commitment to mediation on the part of all parties
• Support collective bargaining and compensation determination by providing accurate and comprehensive compensation data
How we benefit federal public servants and Canadians
Our work contributes to harmonious labour relations in the public service, which supports healthy and productive workplaces for public servants. By reducing the potential for labour unrest, we improve the ability of the public service to serve Canadians and protect the public interest.

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day.

from large organizations such as the Canada Revenue Agency to small organizations such as the National Capital Commission. For a list of these employers, please refer to Appendix 1, Table 1.

As of March 30, 2008, 21 bargaining agents were certified to represent 84 bargaining units in the federal public service. Fifty-eight percent of unionized employees are represented by the Public Service Alliance of Canada as their certified bargaining agent, a further 27% are represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the remaining 15% are represented by other bargaining agents.

Table 2 in Appendix 1 reports the number of public service employees in non-excluded positions by employer and bargaining agent.

The PSLRB's clients also include some employees who are excluded from bargaining units. For example, individuals who occupy managerial and confidential positions are entitled to refer certain types of grievances to adjudication.

Any of these employees, employers and bargaining agents may be a party to an adjudication or mediation effort, as may deputy heads of federal departments and agencies, and the departments and agencies themselves. All of the employers and bargaining agents (on behalf of their members) are potential users of the PSLRB's compensation analysis and research services. The PSLRB also offers mediation services to non-represented employees involved in disputes.

## Our Organization

As a quasi-judicial statutory tribunal, the PSLRB is independent of the government of the day. It is responsible to Parliament through a designated minister who is not a member of the Treasury Board. The designated minister is currently the Minister of Canadian Heritage and Official Languages.

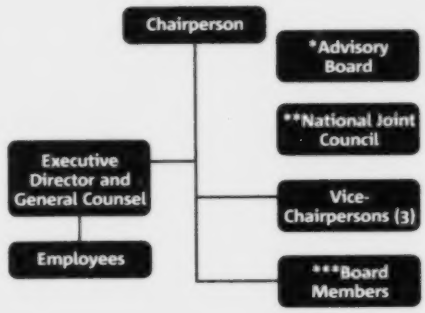
The designated minister is responsible under the *PSLRA* for tabling the PSLRB's Annual Report before Parliament each year and for signing documents required under the *Financial Administration Act*. The minister is also the line of communication with the Governor in Council for the purposes of making appointments to the Board.

## Members of the Board

The Board is made up of the Chairperson, up to three Vice-Chairpersons and additional full- and part-time members as required. The members of the Board are responsible for administering the *PSLRA* by conducting hearings throughout Canada and rendering decisions. They are appointed by the Governor in Council for terms of no longer than five years and may be reappointed.

Board members, other than the Chairperson and Vice-Chairpersons, are selected by the Governor in Council from a list prepared by the Chairperson of the Board in consultation with public service bargaining agents and public service employers covered by the *PSLRA*. Recommendations are put forward, and a list of persons eligible to be appointed to the Board is prepared.

To be eligible, an individual must have knowledge of or experience in labour relations. Appointments are to be made so as to ensure that, to the greatest extent possible, there is a balance on the Board between persons recommended by employers and by bargaining agents. However, even though a Board member may have been recommended by




* Section 53(1) of the *PSLRA* provides for the establishment of an advisory board responsible for providing advice to the Chairperson with respect to compensation analysis and research services.

** The PSLRB has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

Education and outreach are very important to the PSLRB.

one party or the other, once appointed, he or she does not represent that party and is required to act impartially at all times.

Casper M. Bloom, Q.C., Ad. E., presides over the Board as Chairperson. In 2007-2008, several new appointments were made to the Board. Marie-Josée Bédard was appointed as a Vice-Chairperson, joining Ian R. Mackenzie and Michele A. Pineau, who continued in their appointments as Vice-Chairpersons. John Mooney, Roger Beaulieu and Renaud Paquet were appointed as new Board members, joining Dan R. Quigley and Dan Butler who continued in their appointments. Georges Nadeau retired from the Board as a Vice-Chairperson, Barry Done retired and Léo-Paul Guindon completed his term.

The Chairperson, Vice-Chairpersons and full-time Board members meet monthly to discuss general matters related to the administration of the *PSLRA*.

Education and outreach are very important to the PSLRB. The Chairperson, Vice-Chairpersons and Board members play a key role in building awareness of its mandate and services. They frequently share their professional knowledge and experience with colleagues, clients and stakeholders at conferences, presentations and training sessions, and serve on professional boards and committees.

Biographies of full-time and part-time Board members are included in Appendix 2.

## Funding

In 2007-2008, the PSLRB had expenditures of $11.7 million and had 87 full-time equivalent positions.

For several years now, the PSLRB has been seeking adequate and stable funding. As a result of the coming into force of the *Public Service Modernization Act* in 2003, the PSLRB has been allocated transitional funding to develop, implement and administer the new legislative regime for public service labour relations, which includes a new compensation analysis and research function, enhanced mediation and conflict resolution services, an increased adjudication function, and revamped collective bargaining processes.

This additional funding was allocated only on a temporary basis, and the PSLRB has been required to reapply for it every year, hindering its ability to carry out effective long-term planning and make future commitments. The PSLRB requires a permanent adjustment to its approved funding level to close the gap between the amount authorized in the past to undertake a much narrower mandate under the former Act and the amount required to carry out its current statutory mandate.

## Management

Under its governance structure, the Chairperson is the PSLRB's Chief Executive Officer and has overall responsibility for managing the organization. As provided by section 45 of the *PSLRA*, the Chairperson has authorized the three Vice-Chairpersons to act on his behalf in relation to matters before the Board.

The Executive Committee is responsible for managing the resources allocated to the PSLRB and for providing strategic direction and oversight to the management of the organization. It is composed of the Chairperson, the three Vice-Chairpersons, the Executive Director and General Counsel of the PSLRB, and the Directors of Dispute Resolution Services, Compensation Analysis and Research, Registry Operations and Policy, Corporate Services and Financial Services.

The Executive Director and General Counsel of the PSLRB assists the Chairperson in the exercise of his functions and, subject to his direction, directs and supervises the day-to-day operations of the PSLRB, the management of its internal affairs, and the work of employees. As General Counsel, he also directs the work of the members of the Legal Services team, who provide Board members with technical support in the writing of their decisions. Legal Services also advises the Chairperson about operational and policy considerations and Board members about procedural and substantive issues that arise in connection with the hearing process.

The PSLRB has instituted key elements to ensure good governance, management and accountability. These include a strategic plan that takes into account operational priorities, resources, key risks faced by the organization and expectations of key stakeholders.

In 2007-2008, the PSLRB reaffirmed its vision and mission and produced a new multi-year strategic plan, which includes a well-defined performance measurement framework and performance targets

for future years. Data sources to measure future performance will include manual data collection, the Client Satisfaction Survey undertaken every three years, service-specific databases and a new automated case management system (CMS). The CMS has been under development since late 2005 and will allow the PSLRB to manage case information electronically from initial intake to the resolution of the matter. It will also facilitate more detailed performance reporting by allowing the collection of initial data in 2008-2009. Enhanced data collection will be possible in the years that follow.

The PSLRB also has in place a Management Resources and Results Structure that supports well-defined and long-term program activity, a Results-based Management and Accountability Framework and a risk-based internal audit plan. The organization regularly updates these plans and monitors and reports its progress in achieving the goals set out in them.

In 2007-2008, the PSLRB was asked to participate in the government-led Horizontal Strategic Review of the Human Resource Agencies, which was to be undertaken in 2008-2009 in order to streamline central human resources functions.

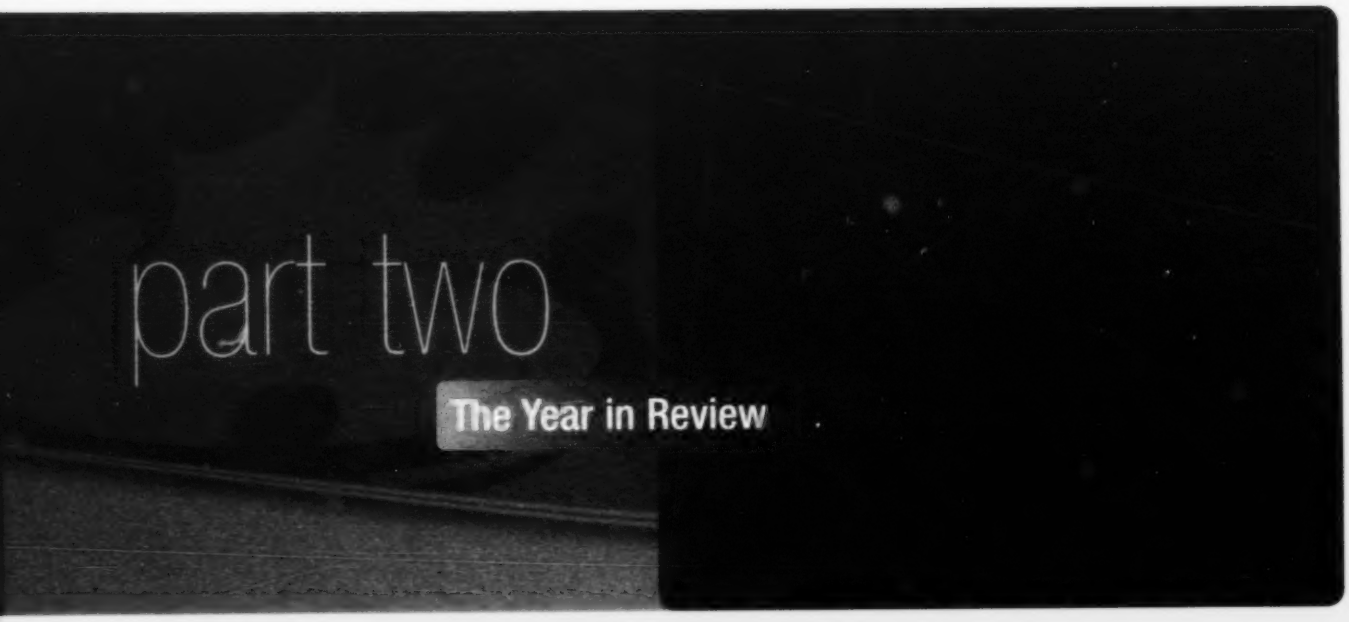
## Other Responsibilities

As required by the *PSLRA*, the PSLRB provides physical and administrative support services to the National Joint Council (NJC), an independent consultative body of employer and employee representatives. The NJC exists to facilitate consultation on, and the co-development of, policies and terms of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining. The PSLRB houses the NJC but plays no direct role in its operation. An annual report with more information on the NJC's activities can be found on its website at www.njc-cnm.gc.ca.

The PSLRB administers the collective bargaining and grievance adjudication systems under the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act (PESRA)*, which governs labour relations in Parliament. The *PESRA* covers employees working in the House of Commons, the Senate, the Library of Parliament, and the Office of the Conflict of Interest and Ethics Commissioner.

Under an agreement with the Yukon government, the PSLRB also administers the collective bargaining and grievance adjudication systems required by the Yukon *Education Labour Relations Act* and the Yukon *Public Service Labour Relations Act*. When performing those functions funded by the Yukon government, the PSLRB acts as the Yukon Teachers Labour Relations Board and the Yukon Public Service Labour Relations Board, respectively.

Separate annual reports are issued for all of these acts and are available on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.



# part two

## The Year in Review

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

### Caseload Overview

In 2007-2008, the PSLRB had a smaller active caseload than in the preceding two fiscal years. This is largely because the number of cases carried forward and the number of new cases were both lower than in previous years. The PSLRB began the period under review with significantly fewer open cases than in the past and by the end of it had closed 30% of its total active caseload. More detailed data on the PSLRB's caseload can be found in Appendix 3.

#### Total Caseload 2007-2008

- Total active caseload: 4819
- Active cases were down 19% from 2006-2007 (5928) and down 15% from 2005-2006 (5682)
- New cases: 1528 or 32% of total caseload
- New cases were down 10% from 2006-2007 (1693) and down 12% from 2005-2006 (1736)
- Cases carried forward from previous years: 3291 or 68% of total caseload
- Cases closed: 1454 or 30% of total caseload
- Cases carried forward to next year: 3366 or 70% of total caseload

### Grievances

Grievances referred to adjudication continue to constitute the bulk of the PSLRB's workload.

Grievances are referred to the PSLRB mainly as a result of "rights disputes" that relate to the application or interpretation of collective agreements or arbitral awards; actions resulting in termination, demotion, suspension or financial penalty; demotion or termination that does not result from a disciplinary action; and deployment without an employee's consent, where consent is required.

If a public service employee presents a grievance within a department or agency and it reaches the end of the internal grievance process without having been resolved to the employee's satisfaction, he or she may refer the grievance to adjudication before the PSLRB if the subject matter falls within the areas mentioned above.

When the PSLRB receives a grievance for adjudication, it gives priority to exploring options for resolving the matter voluntarily through mediation. PSLRB mediators and Board members acting as mediators have a strong record of success in helping parties find solutions to their problems without the need for more formal hearings.

The purpose of mediation is not to determine who is right or wrong but rather to define the issues in dispute more clearly and to find creative and acceptable solutions that are not always available at adjudication and that will satisfy the needs of all the parties.

The PSLRB encourages both parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process since it is preferable that the parties resolve the dispute on their own.

Cases that are not settled or withdrawn proceed to a hearing before a member of the Board selected by the Chairperson. Board members sitting in this capacity are acting as adjudicators.

The PSLRB encourages both parties to continue working towards a settlement throughout the adjudication process since it is preferable that the parties resolve the dispute on their own. The PSLRB offers the parties the opportunity to participate in mediation at any time during the adjudication process with the adjudicator usually conducting the mediation.

Under the *PSLRA*, group grievances and policy grievances can now be referred to adjudication in addition to individual grievances. A group grievance may be presented when two or more employees in a single department or agency are similarly affected by the interpretation or application of a collective agreement or arbitral award. A policy grievance relates to the interpretation or application of a collective agreement or an arbitral award. A policy grievance maybe referred by either the bargaining agent or the employer.

It is also now possible for grievances to be referred to adjudication that involve issues under the *Canadian Human Rights Act* (except those related to pay equity) and for monetary relief to be awarded. The Canadian Human Rights Commission must be notified of such grievances and has standing to make submissions to an adjudicator.

In 2007-2008, there were 30% fewer new grievances referred to adjudication than in the previous year. The number of new grievance cases received by the PSLRB has been declining since the peak years of 2003 to 2005, when the number approached the 2000 mark.

The PSLRB closed just over a quarter of all grievance cases. The vast majority of these cases were settled by the parties involved or withdrawn as a result of mediation; the rest were closed as a result of decisions rendered after adjudication hearings. For the second year running, the PSLRB was successful in closing more grievance cases than it opened, thus reducing its overall caseload.

It has now been three years since the *PSLRA* replaced the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)*. While grievance cases submitted under the *PSSRA* now make up a minority of all grievance cases, the PSLRB continues to receive cases that fall under it. In 2008-2009, the PSLRB seeks to close all cases referred to adjudication under the former *PSSRA*.

### Grievances 2007-2008

- Grievances referred to adjudication: 3885 or 81% of all cases before the PSLRB
- New grievance cases: 893 (877 individual, 8 group and 8 policy)
- Grievance cases involving terminations: 38
- Grievance cases closed: 1028 or 26% of all grievance cases
- 1028 cases were closed compared with 893 cases opened for an overall caseload reduction of 135
- Of cases closed, 895 cases were settled or withdrawn by the parties and 133 cases were decided by 65 decisions

Several factors make the PSLRB's grievance caseload appear larger than it actually is. First, under the *PSSRA*, there was no formal provision for submitting a group grievance as there is under the *PSLRA*. As a result, in the past, employees who shared a common concern had no option but to submit many separate references to adjudication on the same subject at the same time.

Second, bargaining agents may file large numbers of grievances as part of a strategy to press for solutions to common problems experienced by their members. This has led to a large volume of similar grievances being referred over short periods of time, such as several hundred in the course of a week. These groups of cases can and have been withdrawn without formal PSLRB intervention once the matter has been resolved during collective bargaining or elsewhere.

Third, the PSLRB frequently receives multiple references to adjudication from a single grievor, either at the same time or sequentially. In most situations where it is possible, PSLRB mediators and adjudicators address these cases together in one proceeding. Often, multiple cases reveal related problems in the workplace that can best be solved through an integrated approach.

The PSLRB's true caseload of grievances is smaller than the number of cases formally referred to it and is not always easy to quantify.

Finally, some cases come to the PSLRB when a party needs to comply with collective agreement or statutory time limits to protect its rights. A number of those cases are subsequently withdrawn when the parties themselves resolve the matter voluntarily prior to PSLRB involvement.

Given these types of situations, the PSLRB's true caseload of grievances is smaller than the number of cases formally referred to it and is not always easy to quantify.

## Complaints

While only a small proportion of the PSLRB's active caseload in 2007-2008 involved complaints, these consume a substantial amount of its time and resources.

Two types of complaints are heard by the PSLRB — complaints of unfair labour practices under the new Act and complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*.

The first type includes complaints by employees, bargaining agents and employers in which:

- an employer is alleged to have engaged in unfair labour practices (for example, by interfering with the creation or administration of a union or by engaging in discrimination based on union membership);
- a bargaining agent is alleged to have acted in bad faith in the representation of an employee; or
- an employer or bargaining agent is alleged to have failed to bargain in good faith.

The second type includes complaints about disciplinary actions or discrimination resulting from the exercise by federal public service employees of workplace health and safety rights under Part II of the *Canada Labour Code*.

The bulk of active complaint cases are complaints of unfair labour practices under the *PSLRA*. The number of these new complaints received continues to go up. The remaining cases are complaints related to reprisals under the *Canada Labour Code*. The number of these new complaints continues to decline. The PSLRB closed just over a third of all complaint cases.

**Complaints 2007-2008**

- Complaints referred to adjudication: 173 or 4% of all cases before the PSLRB
- Unfair labour practice complaints: 152 or 88% of complaint caseload
- *Canada Labour Code* complaints: 21 or 12% of complaint caseload
- New unfair labour practice complaints: 63 in 2007-2008, 50 in 2006-2007 and 31 in 2005-2006
- New *Canada Labour Code* complaints: 3 in 2007-2008, 5 in 2006-2007 and 18 in 2005-2006
- Complaint cases closed: 61 or 35% of all complaint cases
- Of cases closed, 29 were settled or withdrawn by the parties and 32 were settled by 18 decisions

## Applications

The Board renders decisions on a variety of labour relations applications such as the certification of bargaining units, the revocation of certification, displacement, and the determination of successor rights. It also hears cases involving the determination of managerial or confidential positions and the determination of essential services agreements.

In addition, the Board reviews applications for compliance orders submitted by applicants contending that other parties did not adhere to provisions of the *PSLRA* and issues compliance orders in response to those found to be valid. It may review, rescind, alter or vary any of its decisions or orders in response to the receipt of an application for such a decision review.

It also receives applications related to the review of prior Board decisions and requests for extensions of time to present grievances or to refer grievances to adjudication. The latter can be heard and decided only by the Chairperson or a Vice-Chairperson as delegated by the Chairperson.

Certification is the process by which an employee organization (bargaining agent) is recognized by the Board to represent a group of employees in their labour relations with their employer. It is granted when the employee organization applying for it is able to demonstrate to the Board that the majority of employees within the bargaining unit wish to be

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases by innovating and improving its practices.

represented by it. This can be achieved by presenting signed membership cards indicating a majority of support or by conducting a secret-ballot vote administered by PSLRB employees.

Certification brings with it the right to bargain collectively on behalf of the employees included in the bargaining unit and to become their bargaining agent. The bargaining agent must choose the dispute resolution mechanism — either arbitration or conciliation/strike — that will apply in the event of an impasse at the bargaining table. Certification is granted for an indeterminate period and is valid until another employee organization is certified by the Board and takes the place of the certified bargaining agent or until certification is revoked by the Board upon application.

A new certification application or an application for revocation of an existing certification can be filed with the PSLRB only at certain times, that is, within two months of the date on which the collective agreement or arbitral award expires or during the two-month period immediately before the end of each year that the agreement or award continues to be in force after the second year of its term. Anyone representing a majority of employees who no longer wish to be represented by the certified union can apply for revocation of certification. Revocation can also be granted for abandonment or for fraud.

Successor rights involve the transfer of the rights and obligations associated with certification, in certain circumstances. For example, if a department or a portion of a department or agency becomes a separate agency or becomes a part of an existing separate agency, the union's representation rights are protected and the collective agreements continue to apply to the employees who will be transferred to their new employer. The Board may be called upon to render orders to ensure that these transitions take place in an orderly manner.

**Applications 2007-2008**

- Total: 761 or 15% of all cases before the Board
- Certification or revocation of certification: 5
- Successor rights: 0
- Designation of essential services positions: 7
- Review of prior Board decisions: 12
- Determination of management and confidential positions: 594
- Requests for extensions of time to file a grievance or to refer a grievance to adjudication: 150

## Issues, Challenges and Innovations

The PSLRB continually strives to keep active cases to a manageable number and to reduce the time taken to close cases by innovating and improving its practices. Last year, new case management tools were introduced that allow for the screening of new grievance and complaint cases. This screening identifies trends and permits matters to be heard together to be grouped for administrative purposes and tracked as a common element.

However, the size of the caseload and the timeliness of the PSLRB's adjudication services are often well outside of the PSLRB's control. There are several key factors that have an impact. One is the availability of resources devoted to labour relations cases by the parties appearing before it. When employers and bargaining agents experience reduced capacity to deal with the existing volume of grievances and complaints — as they have in recent years — requests for postponements increase, which introduce delays in the processing of cases by the PSLRB.

For some time now, the PSLRB and its two largest clients (the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board) have been discussing ways to better manage the large number of cases involving the two organizations. In the period under review, the three organizations met to consider new ways to tackle the large number of cases that are filed with the PSLRB each year. A project piloting various approaches to manage the caseload will be launched in 2008-2009.

Another factor affecting the timeliness of services is the growing complexity of cases being referred to the PSLRB, including those involving human rights and duty-to-accommodate issues and the ever-increasing number of grievors and complainants appearing before the Board without representation. These individuals are not generally familiar with the complexities of a quasi-judicial process and may need assistance as they go through the process of filing their cases. Those who are represented are guided through the process and are given advice by

Labour-management relations are enhanced when both parties work with the same compensation information.

their counsel or bargaining agents. The PSLRB ensures that self-represented grievors are aware of the resources available in print, video and on the Web to assist them in submitting their grievances and complaints.

Yet another factor is the availability of a full complement of Board members to adjudicate cases and render decisions. Cases can only be heard and decided by full- and part-time Board members, thus a reduced complement of members lowers the number of cases that can go to hearing. Delays in appointing individuals to fill Board vacancies and in reappointing current Board members diminish its ability to function expeditiously. The fact that the Board lacked a full roster of members through the beginning of the fiscal year led to fewer cases being heard than in previous years. By March 31, 2008, however, a number of new appointments had been made and the Board lacked only one full-time member.

The PSLRB is working to make increased use of *PSLRA* provisions that allow for the convening of pre-hearing conferences. These have proven to be effective in clarifying issues before the start of a hearing, and, in some cases, they eliminate the need for an in-person hearing altogether. Pre-hearing conferences still present a challenge for the parties, who have to balance their availability not just for the formal hearing but also for these conferences.

The Board has used teleconferences and videoconferences on a selective basis for certain portions of hearings, such as closing arguments, where parties are already well known to each other and no witnesses are required to testify. Using such technology only under limited circumstances alleviates concerns about credibility and the right of individuals to face those who have alleged misconduct on their part. It also has the potential to save parties from having to travel long distances for short periods of time.

For a number of years, the PSLRB has offered expedited adjudication to parties who want to save time and resources. This allows certain grievances to be dealt with without resorting to a full hearing process. In the expedited process, the parties normally file an agreed statement of facts, and no witnesses are heard. The parties agree that decisions rendered in the expedited process are not precedent-setting and will not be subject to judicial review. Oral decisions are given to the parties at the hearing. A short written decision follows within five days.

Either party may apply for an expedited hearing, but for this process to be used, both parties (employer and bargaining agent) must have previously signed a memorandum of understanding with the PSLRB. Self-represented individuals may not apply for expedited adjudication.

In 2007-2008, the Professional Institute of the Public Service of Canada agreed to proceed with expedited adjudication with the Canada Revenue Agency, bringing the total number of bargaining units availing themselves of expedited adjudication to 18. The Public Service Alliance of Canada and the Canada Revenue Agency revised their Memoranda of Understanding with the PSLRB, as did the Public Service Alliance of Canada and the House of Commons and the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada.

In 2007-2008, no new cases filed with the PSLRB requested the expedited adjudication process. Seven expedited adjudication hearings were scheduled during the year, however no such cases were heard.

## Compensation Studies

Labour-management relations are enhanced when both parties work with the same compensation information. The PSLRB's Compensation Analysis and Research Services (CARS) exists to support the parties to collective bargaining in the federal public service in their discussions and negotiations over compensation issues by providing them with comprehensive, accurate, timely and impartial information. It also aims to assist arbitration boards and public interest commissions in resolving disputes by providing relevant comparative analyses of compensation data.

In 2007-2008, after extensive consultations, the PSLRB initiated three compensation comparability studies to assist the parties in their 2008 round of collective bargaining.

The first was a pan-Canadian study of current wages and benefits offered by public and private sector employers for 30 technical services occupations.

Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are more relaxed.

It was steered by the PSLRB in consultation with the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board of Canada Secretariat. Conducted by AON Consulting, it was published in April 2008.

The second was a study of health services occupations that was conducted for the Treasury Board of Canada Secretariat and the Professional Institute of the Public Service of Canada. It was launched in February 2007 with a scheduled completion date of June 2008 and with results to be published shortly thereafter. Although the study was to be conducted by Statistics Canada in collaboration with l'Institut de la statistique du Québec, Statistics Canada withdrew from the project in the fall of 2007 after concluding that it could not meet the PSLRB's timelines and that it required greater internal compensation expertise.

The PSLRB undertook to complete the study on its own, with the assistance of a team of consultants from Hackett Consulting who were responsible for the field visits and data collection. Within the short period set for the study, the PSLRB will have completed all aspects required: developing the job-matching specifications for all occupations included in the survey; preparing the total compensation questionnaire in paper, electronic and interactive formats and the database and calculation programs; conducting field visits to nearly 200 respondent organizations representing the health sector across Canada; and analyzing and publishing the results.

These two studies will add to the wealth of information and experience that will serve as a solid foundation for the PSLRB's national compensation research strategy to be implemented in 2009-2010. The two studies can be found on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

A third study of selected security enforcement-related occupations was to be conducted with the Treasury Board of Canada Secretariat and the Public Service Alliance of Canada. However, the parties were unable to come to an agreement on a fundamental issue, and the PSLRB was compelled to discontinue the study.

## 2007 Client Satisfaction Survey

The PSLRB conducts a Client Satisfaction Survey every three years with a view to tracking the extent to which clients are satisfied with its services and helping to identify areas for improvement. The information will also be used in the future to measure and report on the PSLRB's performance under its new performance measurement framework.

The survey was administered to 376 clients. With 234 surveys completed and compiled, the survey's response rate of 82.9% was high, yielding valid results. Respondents were given an opportunity to indicate how satisfied they were with such key services as adjudication, dispute resolution and registry operations. The largest numbers of survey respondents had accessed the PSLRB's website, used mediation services for grievances or complaints and appeared in person at an adjudication hearing. Respondents generally indicated positive levels of satisfaction with all services.

The complete report on the client satisfaction survey can be found on the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

## Adjudication Services

### Hearings

If parties decline to participate in mediation or if a grievance or complaint case cannot be resolved through that means, an adjudication hearing is scheduled. Hearings are held across Canada, generally in the large metropolitan area nearest the applicant's work location. Normally, the PSLRB sets tentative hearing dates four months in advance.

Board members hear complaints and applications and Board members sitting as adjudicators hear grievances that are referred to adjudication. Hearings before Board members and adjudicators are similar to those in a court of law, but the rules of evidence are more relaxed. They are conducted fairly and impartially in accordance with the law and principles of natural justice.

The PSLRB assists the parties in preparing for hearings by answering common questions and describing what to expect in resources posted on its website.

An adjudicator can also interpret, apply and give relief in accordance with the *Canadian Human Rights Act*, except for matters relating to the right to equal pay for equal work.

### Powers of adjudicators

In exercising its statutory powers to make decisions that affect individual rights, the Board must conduct hearings in a way that is fair for the parties concerned. Thus, the *PSLRA* grants Board Members (who decide complaints and applications) and adjudicators (who adjudicate grievances) powers similar to those of a court of law.

These powers include the authority to summon witnesses, administer oaths and solemn declarations, compel the production of documents, hold pre-hearing conferences, hold hearings in person or in writing, accept evidence whether or not it is admissible in a court of law, and, where necessary, inspect and take a view of an employer's premises.

When a grievance or complaint is well founded, a remedy will be ordered that may include compensation for losses suffered. Thus, disciplinary action may be rescinded or varied, the time for filing a grievance may be extended, or in the case of a termination of employment, a grievor may be reinstated in his or her job with back pay and benefits. Where a collective agreement has been violated, a declaration, or in some cases monetary compensation, may be ordered.

An adjudicator can also interpret, apply and give relief in accordance with the *Canadian Human Rights Act*, except for matters relating to the right to equal pay for equal work. Where appropriate, interest can also be awarded. Finally, a grievance, application or complaint may be dismissed if deemed to be frivolous or vexatious.

The decisions of Board members and adjudicators are final and are not subject to judicial review except under limited circumstances. The Federal Court may judicially review a decision on the grounds set out in sections 18 and 28 of the *Federal Courts Act*.

Pre-hearing conferences are held at the discretion of the adjudicator or Board member. Pre-hearing conferences allow the parties to consider settlement possibilities, consolidate matters, raise preliminary objections, discuss procedural matters, narrow the issues or agree to statements of facts and discuss witness lists, all of which assist in streamlining the hearing.

### Notable decisions

Decisions rendered by the Board or by members of the Board in their role as adjudicators contribute to the elaboration of jurisprudence in labour relations, specifically in the context of the federal public service, but more widely as well. Brief descriptions of a number of notable decisions in grievance and complaint cases can be found in Appendix 4.

### Privacy issues

As a quasi-judicial tribunal that renders decisions on a variety of labour relations matters in the federal public service, the Board operates very much like a court. As such, it is bound by the constitutionally protected open court principle. This means that most information filed with it becomes part of a public record and is generally available to the public to support transparency and accountability. These last two considerations are central to the values of the PSLRB.

The principles of administrative law require that the Board issue a written decision when deciding a matter. This decision is to include a summary of the evidence presented and the arguments of the parties, as well as an articulation of the reasons supporting the findings. Board members include in their decisions only that personal information that is relevant and necessary for their reasons. For example, the identity of disinterested persons (third parties), such as taxpayers, can be protected by order of a Board member. Also, documents filed as exhibits before a Board member that contain sensitive medical or financial information about a person can be sealed by an order upon request.

The written decisions of the Board are available to the public in many ways. They may be consulted in its library. Most are published by specialized private publishers. The full text of decisions has been posted on the PSLRB's website since 2000, when its predecessor, the Public Service Staff Relations Board, began the practice. Also, some decisions are freely accessible on the Internet from sources other than its website.

#### Privacy complaints

Two privacy complaints were filed with the Privacy Commissioner against the PSLRB in relation to the posting of decisions on its website. The complainants,

Mediation and conflict resolution are key elements of the PSLRB's statutory mandate under the new *PSLRA*.

who were both grievors in proceedings before adjudicators, alleged that the PSLRB had contravened the use and disclosure provisions of the *Privacy Act* (sections 7 and 8), by posting all decisions rendered by the Board and adjudicators on the PSLRB's website.

In response to those complaints, the PSLRB has argued that because it is bound by the open court principle, both its proceedings and the documents filed in relation to them are public. It is also the PSLRB's position that the posting of decisions on its website is consistent with case law, the purpose of deciding disputes before the Board and the purpose for which personal information is obtained in the course of proceedings.

As a means to balance the open court principle and the privacy rights of persons availing themselves of their rights under the *PSLRA*, the PSLRB has voluntarily introduced measures that restrict global search engines from accessing decisions posted on its website by blocking the full names of individuals.

The Privacy Commissioner found that the posting of decisions on the PSLRB's website was not a use of personal information consistent with the purpose for which it had been obtained and agreed with the complainants that the PSLRB's practice contravened the *Privacy Act*. The Privacy Commissioner essentially recommended that the PSLRB depersonalize decisions posted on its website through the use of randomly assigned initials in place of the names of individuals or that it post only summaries of decisions with no identifying personal information. Also, the posting of full-text decisions on the website should be subject to very stringent guidelines supporting a case-by-case analysis based on the public interest and prior written notification to the Privacy Commissioner.

The PSLRB informed the Privacy Commissioner that, in the final analysis, it was satisfied that the measures that had already been taken were adequate to protect the personal information contained in its decisions and that no further action would be taken on the complaints. However, the PSLRB also indicated that it would actively participate in any discussions of policy issues to be led by the responsible authorities about the posting of decisions of administrative tribunals on their websites, which the Privacy Commissioner strongly suggested should take place. This important issue extends beyond the PSLRB and touches on long-established practices of a vast number of federal administrative tribunals that exercise quasi-judicial functions.

## Mediation Services

Mediation and conflict resolution are key elements of the PSLRB's statutory mandate under the new *PSLRA*. Mediators provided by the PSLRB are impartial third parties with no decision-making power who intervene in a dispute to help parties reach their own mutually acceptable solutions. They may be professional mediators employed by the PSLRB, Board members or experienced persons appointed from outside the PSLRB.

Mediation contributes directly to harmonious labour relations in the public service since it is generally preferable to resolve disputes early on and at the lowest possible level than to resort to adversarial processes such as adjudication to settle them.

In recent years, the PSLRB had had significant success using mediation to help reduce the number of cases that must go to formal hearing as prescribed by the *PSLRA* if the case is not resolved. Given this potential, in 2007-2008 the PSLRB increased its efforts to promote its mediation services to the parties involved in adjudication cases.

In the period under review, the PSLRB offered mediation services that affected a total of 899 grievance and complaint cases. A single mediation can often resolve numerous similar cases. With the assistance of PSLRB-appointed mediators, parties were able to settle or withdraw 807 cases before they went to a hearing, resulting in an 89% success rate.

The PSLRB's mediation services also include "preventive" mediation, which is aimed at resolving disputes even before an application is filed. This can help reduce the number of cases brought before the PSLRB. In 2007-2008, there were 74 cases of preventive mediation, with a 91% success rate. (See Appendix 5 for data on the PSLRB's mediation caseload in 2007-2008.)

The demand for the PSLRB's mediation services has grown in tandem with the large volume of grievance adjudication cases submitted to it. There have also been new requests for mediation assistance from

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through its mediation, conciliation and arbitration services.

employers stemming from the requirements in the *PSLRA* for departments and agencies to put in place labour-management consultation committees and informal conflict management systems.

The PSLRB offers a range of other mediation services, which include:

- facilitating discussion between parties within specific departments and agencies, often in the context of labour-management consultation committees;
- conducting strategic interventions, through which broad issues likely to generate disputes are discussed;
- assisting in the investigation of cases involving applications for certification, the determination of membership on a specific date, and successor rights; and
- facilitating discussions on the determination of positions/employees who are to provide essential services in case of a strike (employees holding these positions are not eligible to strike).

### Mediation training

In 2007-2008, members of the Dispute Resolution Services team delivered nine courses on interest-based negotiation and mediation. To date, nearly 3,000 people have attended this training through the PSLRB's national training program, which was established in 2000-2001.

The two-and-a-half-day interactive session enables participants from within the federal public service to acquire basic interest-based negotiation and mediation skills that can be used to resolve disputes in the workplace. It also provides an opportunity to explore conflict issues and communication problems that arise among parties. Through role plays, participants are able to practise the skills and techniques they have acquired in negotiation and grievance mediation. The training session also enables them to exchange views on mediation issues.

The target audience includes individuals responsible for workplace conflict resolution, such as staff relations officers, union representatives, managers and supervisors, and others working in this field, such as employee assistance program officers. Online registration can be done through the PSLRB's website at www.pslrb-crtfp.gc.ca.

In 2007-2008, PSLRB mediators delivered presentations and special sessions both inside and outside the public service to help build understanding of mediation as a dispute resolution mechanism.

### Collective bargaining

The PSLRB also assists parties in their collective bargaining efforts through its mediation, conciliation and arbitration services. In providing these services, the PSLRB either helps parties reach agreements or establishes mechanisms by which disputes between the parties can be resolved by an independent third party, thus avoiding potential labour disruptions that could adversely affect the provision of government services to Canadians.

This responsibility involves a current and in-depth knowledge of labour relations issues among parties to bargaining on the part of the PSLRB, so that once disputes reach the dispute resolution stage — arbitration or conciliation — decisions made by the Chairperson are fully informed and are made in the interest of fostering a settlement between the parties.

With the launch of a major round of public service collective bargaining in 2007-2008, the PSLRB was called upon five times to provide the services of a mediator to assist parties in the negotiation of their collective agreements.

Conciliation gives employees the right to strike under certain prescribed conditions, and is therefore often referred to as the "conciliation/strike route." The *PSLRA* introduced a new process for helping parties settle their collective agreements — the Public Interest Commission (PIC). These non-permanent bodies consist of one or three persons who are appointed by the Minister on the recommendation of the Chairperson of the Board to assist the parties by making recommendations for settlement. The recommendations are not binding on the parties. In 2007-2008, there were no requests for PICs, but some are expected with the round of collective bargaining that will take place in the next fiscal year.

Compensation is a key issue and often represents the major challenge for the parties to reach a settlement at the collective bargaining table.

If parties are unable to settle their collective agreements through negotiation, binding arbitration can also be undertaken. This culminates in an arbitral award (a decision) that is legally binding upon both parties and thus precludes any legal strike action. Arbitration boards are established by the Chairperson of the Board. Six arbitration boards were established in 2007-2008, five of which resulted in arbitral awards.

## Compensation Analysis and Research Services

The enactment of the *PSLRA* on April 1, 2005 conferred on the PSLRB the mandate to conduct compensation analysis and research to support the collective bargaining process within the federal public service. The Compensation Analysis and Research Services of the PSLRB (CARS) was established in 2005-2006 to work in consultation with the parties to bargaining and other stakeholders to provide impartial, accurate and timely information on comparative rates of pay, employee earnings, conditions of employment and benefits in the public and private sectors.

Compensation is a key issue and often represents the major challenge for the parties to reach a settlement at the collective bargaining table. Conflict can be reduced when both parties can rely on accurate and comprehensive compensation data that is collected and provided by a neutral and authoritative third party. When both parties can begin negotiations by agreeing on the market-based compensation data that they will use as a reference point, they can focus their time and effort more efficiently on negotiating substantive issues, such as adjustments to rates of pay and related issues.

The compensation studies undertaken by CARS in 2007-2008 are described in a previous section of this report.

### Independent Advisory Board

The *PSLRA* provides for the establishment of an independent advisory board to give advice to the Chairperson on the compensation analysis and research services provided by the PSLRB.

The first Advisory Board, chaired by Maryanne Webber of Statistics Canada, presented its final report to the Chairperson in November 2007. The report outlines the Advisory Board's accomplishments during its two-year term and offers a number of recommendations to assist the Chairperson in improving the Advisory Board's overall effectiveness.

Once new appointments to the Advisory Board have been made, the members will be asked to reflect on the methodology, tools, processes used to date and the results achieved and to make recommendations relating to the timely launch of a broader national compensation survey.

### Outreach and communications

The PSLRB continues to recognize the importance of consulting with the parties to bargaining and other stakeholders. The parties directly affected by the two current studies were actively involved in developing all survey parameters and tools. In addition to working with the Advisory Board on the development of its longer term survey strategy, the PSLRB will seek ways to engage the collective bargaining community within the federal public service in similar consultations.

The PSLRB is also committed to working in partnership with provincial and territorial governments in an effort to foster collaborative approaches that meet the needs and interests of all jurisdictions and avoid the unnecessary duplication of efforts and services and undue burden on survey respondents. The study covering health occupations proved to be an excellent opportunity to demonstrate the benefits of working together in areas of common interest.

After publishing the results of its first two compensation studies, the PSLRB will be reviewing different approaches to determine the best strategy to adopt in conducting a broader national compensation study.

## Looking ahead

After publishing the results of its first two compensation studies, the PSLRB will be reviewing different approaches to determine the best strategy to adopt in conducting a broader national compensation study the following year.

In consultation with all stakeholders, the PSLRB must have fully developed its national compensation survey strategy, methodology and tools by the end of 2008-2009 in order to meet its target of delivering the first results of a major national compensation study in 2010.

Statistics Canada has indicated its interest in pursuing further discussions and assessments of its role in conducting a broad compensation survey across Canada on behalf of the PSLRB. Such consultations will be held early in 2008-2009 to allow Statistics Canada sufficient time to launch field survey activities in the fall of 2009.

Finally, the PSLRB will need to secure permanent funding to provide the necessary long-term commitments required for substantial investments by service providers.

## More Information on the Public Service Labour Relations Board

The PSLRB's mailing address is:

*Public Service Labour Relations Board*
*P.O. Box 1525, Station B*
*Ottawa, Ontario*
*Canada*
*K1P 5V2*

The PSLRB may also be contacted by telephone or fax between the weekday hours of 08:00 and 16:00 (EST).

Telephone: 613-990-1800
Fax: 613-990-1849

The PSLRB may be reached by email at mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca

The PSLRB's library houses a large collection of labour relations resources and provides reference assistance in person, by telephone and by email.

CD Howe Building
240 Sparks St.
West tower, 6th floor
Ottawa, Ontario

Telephone: 613-990-1813
Toll-free: 866-931-3454
Email: library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

The PSLRB's website, which can be visited at www.pslrb-crtfp.gc.ca, contains a wealth of useful information, including:

- summary and full-text versions of all Board decisions
- information on the Board's mandate, membership and functions
- hearing schedules
- information on the status of collective bargaining
- annual reports and publications
- frequently asked questions, fact sheets, practice notes, guides and videos
- labour relations legislation, regulations and forms
- newsletters
- how to register for mediation training

# Appendix 1

## Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

### Treasury Board of Canada

| Bargaining agent | Number of bargaining units | Number of public service employees in non-excluded positions |
|---|---|---|
| Association of Canadian Financial Officers | 1 | 3399 |
| Association of Justice Counsel | 1 | 2138 |
| CAW – CANADA | 1 | 8 |
| CAW – CANADA, Local 2182 | 1 | 339 |
| Canadian Association of Professional Employees | 2 | 12 721 |
| Canadian Federal Pilots Association | 1 | 437 |
| Canadian Merchant Service Guild | 1 | 1000 |
| Canadian Military Colleges Faculty Association | 1 | 191 |
| Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588 | 1 | 31 |
| Federal Government Dockyard Chargehands Association | 1 | 82 |
| Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) | 1 | 846 |
| Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) | 1 | 880 |
| International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 | 1 | 1060 |
| Professional Association of Foreign Service Officers | 1 | 1146 |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 6 | 32 499 |
| Public Service Alliance of Canada | 4 | 107 904 |
| Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN | 1 | 5680 |
| **Total for Treasury Board of Canada** | **26** | **170 361** |

## Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

### Other Employers

| Bargaining agent | Number of bargaining units | Number of public service employees in non-excluded positions |
|---|---|---|
| **CANADA INVESTMENT AND SAVINGS** | | |
| | No data | No data |
| **CANADA REVENUE AGENCY** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 1 | 26 009 |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 10 236 |
| Total | 2 | 36 245 |
| **CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 3 | 1829 |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 4469 |
| Total | 4 | 6298 |
| **CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 32 |
| Total | 1 | 32 |
| **CANADIAN NUCLEAR SAFETY COMMISSION** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 1 | 430 |
| Total | 1 | 430 |
| **CANADIAN POLAR COMMISSION** | | |
| No bargaining agents | 0 | 5 |
| Total | 0 | 5 |
| **CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 208 |
| Total | 1 | 208 |
| **COMMUNICATION SECURITY ESTABLISHMENT** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 1624 |
| Total | 1 | 1624 |
| **FINANCIAL CONSUMER AGENCY OF CANADA** | | |
| No bargaining agents | 0 | 40 |
| Total | 0 | 40 |

# Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

## Other Employers *(continued)*

| Bargaining agent | Number of bargaining units | Number of public service employees in non-excluded positions |
|---|---|---|
| **FINANCIAL TRANSACTIONS AND REPORTS ANALYSIS CENTRE OF CANADA** | | |
| No bargaining agents | 0 | 329 |
| Total | 0 | 329 |
| **INDIAN OIL AND GAS CANADA** | | |
| No bargaining agents | 0 | 72 |
| Total | 0 | 72 |
| **NATIONAL CAPITAL COMMISSION** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 365 |
| Total | 1 | 365 |
| **NATIONAL ENERGY BOARD** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 1 | 278 |
| Total | 1 | 278 |
| **NATIONAL FILM BOARD** | | |
| Canadian Union of Public Employees, Local 2656 | 2 | 142 |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 2 | 141 |
| Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854) | 1 | 122 |
| Total | 5 | 405 |
| **NATIONAL RESEARCH COUNCIL CANADA** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 4 | 1721 |
| Research Council Employees' Association | 6 | 2291 |
| Total | 10 | 4012 |
| **NATIONAL ROUND TABLE ON THE ENVIRONMENT AND THE ECONOMY** | | |
| No bargaining agents | 0 | 24 |
| Total | 0 | 24 |
| **NATURAL SCIENCES AND ENGINEERING RESEARCH COUNCIL OF CANADA** | | |
| No bargaining agents | 0 | 363 |
| Total | 0 | 363 |
| **NORTHERN PIPELINE AGENCY** | | |
| No bargaining agents | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |

## Table 1: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Employer and Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

### Other Employers *(continued)*

| Bargaining agent | Number of bargaining units | Number of public service employees in non-excluded positions |
|---|---|---|
| **OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 2 | 475 |
| Total | 2 | 475 |
| **OFFICE OF THE CORRECTIONAL INVESTIGATOR** | | |
| No bargaining agents | 0 | 25 |
| Total | 0 | 25 |
| **OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS** | | |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 1 | 359 |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 17 |
| Total | 2 | 376 |
| **PARKS CANADA** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 7585 |
| Total | 1 | 7585 |
| **SECURITY INTELLIGENCE REVIEW COMMITTEE** | | |
| No bargaining agents | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |
| **SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL OF CANADA** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 1 | 181 |
| Total | 1 | 181 |
| **STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 11 | 846 |
| United Food and Commercial Workers Union | 12 | 899 |
| Total | 23 | 1745 |
| **STATISTICAL SURVEY OPERATIONS** | | |
| Public Service Alliance of Canada | 2 | 1951 |
| Total | 2 | 1951 |
| **Total for other employers** | **58** | **63 068** |
| **Total for all employers** | **84** | **233 429** |

# Table 2: Number of Bargaining Units and Public Service Employees by Bargaining Agent April 1, 2007 to March 31, 2008

| Certified Bargaining agent | Number of bargaining units | Number of public service employees in non-excluded positions |
|---|---|---|
| Association of Canadian Financial Officers | 1 | 3399 |
| Association of Justice Counsel | 1 | 2138 |
| CAW – CANADA | 1 | 8 |
| CAW – CANADA, Local 2182 | 1 | 339 |
| Canadian Association of Professional Employees | 2 | 12 721 |
| Canadian Federal Pilots Association | 1 | 437 |
| Canadian Merchant Service Guild | 1 | 1000 |
| Canadian Military Colleges Faculty Association | 1 | 191 |
| Canadian Union of Public Employees, Local 2656 | 2 | 142 |
| Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local 588 | 1 | 31 |
| Federal Government Dockyard Chargehands Association | 1 | 82 |
| Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) | 1 | 846 |
| Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) | 1 | 880 |
| International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 | 1 | 1060 |
| Professional Association of Foreign Service Officers | 1 | 1146 |
| Professional Institute of the Public Service of Canada | 19 | 63 266 |
| Public Service Alliance of Canada | 28 | 135 893 |
| Research Council Employees' Association | 6 | 2291 |
| Syndicat général du cinéma et de la télévision (CUPE LOCAL 9854) | 1 | 122 |
| United Food and Commercial Workers Union | 12 | 899 |
| Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN | 1 | 5680 |
| **Total** | **84** | **232 571*** |

*This does not equal the 233 429 employees indicated in Table 1 because 858 of the employees in non-excluded positions included in that table are not represented by a bargaining agent.

# Appendix 2

## Members of the Public Service Labour Relations Board

### Full-time Board members

**Casper Bloom, Q.C., Ad. E.**

*Chairperson*

Born in Montréal, Casper M. Bloom received a Bachelor of Arts from McGill University, a Master of Business Administration from the University of Western Ontario, and a Licence en Droit from the Université de Montréal. Mr. Bloom was admitted to the Bar of Quebec and began practising law at Ogilvy Renault, where he subsequently became a senior partner and continued practising until 2000.

As a specialist in labour and employment law, Mr. Bloom has been an active litigator in both official languages before many courts and administrative tribunals, including the Quebec Provincial and Superior Courts and Court of Appeal, the Federal Court, arbitration boards of several provinces, various labour relations boards, and the Quebec and Canadian Human Rights Commissions. Mr. Bloom was appointed Queen's Counsel in 1985 and Advocatus Emeritus in 2007.

From 2000 to 2002, Mr. Bloom served as President and Chief Executive Officer of the Canadian Lake Carriers Association, where he was responsible for the labour relations of all the major carriers in the Great Lakes St. Lawrence Seaway system. From 2002 to 2006, Mr. Bloom served as Legal Counsel and Director of Academic and Employee Relations at Concordia University.

Mr. Bloom has frequently been called upon by governments to advise and consult on matters related to public policy and the public interest, including electoral law, linguistic and equality rights and Canadian unity. He is recognized both nationally and internationally for his public-law advocacy, having served in many capacities, including terms as the Batonnier of the Bar of Montreal, National Chair of the Labour Law Section of the Canadian Bar Association, Chair of the Labour Law Section of Quebec, President of the Lord Reading Law Society and President of the Quebec Branch of the Canadian Bar Association. In addition, he has served as a member of the Federal Court Challenges Program, has been a Governor of the Quebec Bar Foundation and is currently a trustee of the Foundation for Legal Research. His community activities include serving on the boards of the Canadian Jewish Congress, Canadian Friends of Tel Aviv University and on the board and executive of the McGill University Health Centre. Mr. Bloom also lectured at McGill University in Labour and Employment Law from 1972 to 1977.

Mr. Bloom has received many awards and distinctions in his career, including the 1998 Award of Distinction of the Department of Justice for his contributions to Canada's legal, linguistic and cultural duality, the 2000 Award of Merit of the Barreau du Québec and the 1994 Human Rights Award of the Lord Reading Law Society.

Mr. Bloom was appointed Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 2, 2007 for a period of three years.

### Marie-Josée Bédard

*Vice-Chairperson*

Marie-Josée Bédard possesses extensive experience in labour law, labour relations and human resources. She holds a bachelor's degree in administration and a degree in civil law (*magna cum laude*), both from the University of Ottawa, and was called to the Quebec Bar in 1993.

Ms. Bédard practised labour law in a private-sector firm for over eight years. During that time, she argued numerous grievances before adjudicators and acted in other cases involving union organization, employment issues and working conditions before various administrative and judicial bodies. She prosecuted a number of cases, including those involving the application and interpretation of collective agreements, the imposition of disciplinary or administrative measures, and litigation arising from collective bargaining. Many of those cases raised complex law issues and questions of fundamental rights. As well, Ms. Bédard took part in a number of mediations and acted as a spokesperson in negotiations aimed at reaching or renewing collective agreements.

Ms. Bédard then joined the Société de transport de l'Outaouais (STO) as Director of Human Resources and Legal Counsel on labour relations. In that capacity, she was responsible for administering all human resources and occupational safety and health programs as well as the STO's labour relations. In addition, she negotiated more than five collective agreements and set up an employment equity plan, a workplace harassment prevention policy and a wage-parity process.

In 2002, Ms. Bédard was appointed Special Advisor to senior management, in addition to her responsibilities as Director of Human Resources. In September 2006, she was appointed General Manager of the STO. In that capacity, she was responsible for managing all human and financial resources at the STO, directing day-to-day operations, and chairing the management board.

Ms. Bédard was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on March 10, 2008 for a period of five ye

### Ian R. Mackenzie

*Vice-Chairperson*

Ian R. Mackenzie is a graduate of Carleton University, where he received a B.A. (Hons.) in Political Science and an M.A. in Sociology. He received his law degree from the University of Windsor and has been a member of the Ontario Bar since 1992. He worked in private practice with an Ottawa law firm from 1992 to 1993, where he practiced labour and employment law. He was a research officer with a federal public service bargaining agent from 1994 to 1997, and Executive Director of the Professional Association of Foreign Service Officers from 1998 to 2000. He was also a legal counsel with the Department of Justice in 1997-1998 and 2000-2002, working in the areas of judicial compensation and benefits and administrative law.

Mr. Mackenzie was a member of the National Joint Council from 1993 to 2000, where he served on a number of committees, including those dealing with the Foreign Service directives, workforce adjustment and employment equity. From 2001 to 2002, he was Chair of the NJC Foreign Service Directives Committee. He was a member of the Law Society of Upper Canada's Equity Advisory Group from 1999-2002. He has also taught employment law and public law at Carleton University and for the Ontario Bar Admission program. He is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association and is on the Executive Committee of the Labour and Employment Law Section of the Ontario Bar Association.

He was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on July 3, 2002. He was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on May 5, 2005 for a period of five years.

Mr. Mackenzie served as the Acting Chairperson from September 2, 2006 to January 1, 2007.

### Michele A. Pineau

***Vice-Chairperson***

Michele A. Pineau is an experienced mediator and arbitrator specializing in the resolution of labour and employment disputes.

Ms. Pineau is a law graduate of McGill University (B.C.L.) and has been a member of the Quebec Bar since 1981. She received a Bachelor of Arts degree from St. Patrick's College (Carleton University) and a French Baccalaureate from the Université de Paris (Sorbonne) in 1968. She has also received extensive arbitration and mediation training in both Canada and the United States and was one of the first dispute resolution trainers in Canada.

Most recently, Ms. Pineau served as Vice-Chair of the Canada Industrial Relations Board for eight years and in 2002 was awarded the Queen's Golden Jubilee Medal for her significant contribution to its work.

Before that she conducted a private arbitration and mediation practice in Ontario and Quebec. She developed dispute resolution programs for the Department of Justice, Agriculture Canada, the Arbitration and Mediation Institute of Quebec, the Chambre des notaires du Québec, the Quebec Ministry of Hospital Services, the Canadian Dispute Resolution Corporation (Quebec), the Société Québecoise de développement de la main-d'oeuvre and the Université de Sherbrooke.

Ms. Pineau has worked as legal counsel for the Treasury Board, Revenue Canada and the Immigration and Refugee Board and has held the post of National Director of Labour Relations for Canada Post Corporation. She has also served as employer counsel for various Quebec corporations.

Prior to taking her law degree, she was a private industry human resources specialist and worked briefly as a union services officer with the Public Service Alliance of Canada (National Component) and the Pay Research Bureau.

Ms. Pineau is a Chartered Arbitrator and a Chartered Mediator (Arbitration and Mediation Institute of Canada). She is a member of the Ontario Labour-Management Arbitrators Association, the Canadian Institute for the Administration of Justice and the Canadian Council of Administrative Tribunals. She has worked throughout Canada and has participated in exchanges with labour relations boards and employment tribunals in the United States, Japan, New Zealand and Australia.

Ms. Pineau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board on January 1, 2007 for a period of five years.

### Roger Beaulieu

***Board member***

Roger Beaulieu brings to the Public Service Labour Relations Board extensive senior management level experience in providing legal advice, directing human resources, including labour relations, and negotiating mergers and acquisitions for large corporations based in Canada, the United States and globally. In the course of his career, he has been responsible for the negotiation of hundreds of collective agreements.

Mr. Beaulieu holds a B.A. and a law degree and is a member of the Quebec Bar. He began his career as chief labour lawyer for a variety of large companies beginning with Canadian National Railways. In 1977, he moved to the Iron Ore Company of Canada where he held the position of General Counsel and Senior Executive of Human Resources and was responsible for all collective bargaining agreements, arbitrations and legal disputes. He next served as Vice-President, Human Resources, Secretary and General Counsel at the Carling O'Keefe Brewing Company, where he represented the company before labour relations tribunals and superior courts. He also planned and concluded a major merger with another brewing company.

At Quebecor Printing Inc., he was responsible for the company's human resources globally and for spearheading its acquisition strategy. He established Quebecor's professional human resources department and managed 78 collective agreements with 15 international unions. At the Laurentian Bank of Canada, the only unionized Canadian bank, Mr. Beaulieu was again Vice-President of Human Resources, Labour Relations and Acquisitions.

At the creation of NAV CANADA and the privatization of air traffic control, Mr. Beaulieu negotiated that organization's first collective agreement. Most recently, Mr. Beaulieu was Canadian Vice-President of Business Development for Computer Sciences Corporation where he focused on negotiating major global contracts.

Mr. Beaulieu was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on November 19, 2007 for a period of five years.

### Dan Butler

***Board member***

Dan Butler brings to the Public Service Labour Relations Board more than 25 years of experience in labour relations in the public sector. After undergraduate and graduate studies in political science at York University and Carleton University, Mr. Butler joined the Professional Institute of the Public Service of Canada in January 1980 as a research officer.

At PIPSC, he subsequently served as Chief Research Officer (1981 to 1986), Negotiator (1986 to 1997) and finally, Head of Negotiations and National Employment Relations (1999-2001). Mr. Butler's primary focus throughout these assignments was on collective bargaining and dispute resolution, with negotiation experience under six different labour laws, representing scientific and professional employees working for a dozen different public employers. Mr. Butler also acted as a principal union spokesperson on national files including classification modernization, pay equity and staffing reform. From 1997 to 1999, he provided policy and strategic advice to the Public Service Commission under an interchange agreement, as Senior Advisor and Project Leader in the PSC Research Directorate.

In May 2001, Mr. Butler was appointed General Secretary of the National Joint Council of the Public Service. In this capacity, Mr. Butler undertook broad responsibilities as a third-party neutral facilitating relations between the Government of Canada and its bargaining agents. The mandate of the NJC as the Public Service "Forum of Choice" included co-development of directives establishing terms and conditions of employment with public service-wide application, national consultations on employer policies and legislative modernization, resolution of NJC grievances and insurance plan appeals, and the development of methodologies for a comprehensive compensation research capacity. Mr. Butler also held parallel responsibilities as General Secretary of the Public Service Commission Advisory Council and as Co-Secretary of the *Public Service Modernization Act* Union Management Advisory Committee.

Mr. Butler was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on October 24, 2005 for a period of three years.

### John A. Mooney

***Board member***

John Mooney possesses extensive experience in adjudicating employment cases as well as in managing quasi-judicial bodies related to employment litigation. In addition, he has participated in the design and drafting of laws, regulations and recourse mechanisms related to employment, most notably, the federal *Public Service Employment Act (PSEA)*.

Mr. Mooney holds a B.A from the University of Ottawa along with a Licence in Civil Law (LL.L).

Most recently, Mr. Mooney held the position of Director, Regulations and Legislation with the Public Service Commission of Canada (PSC), where he was responsible for managing the development of the policies and regulations needed to implement the *PSEA*.

As part of the Privy Council Task Force on Modernizing Human Resources Management from 2001 to 2003, he helped draft the new employment legislation for federal public service employees that became the *PSEA*. Before that, he worked as a counsel for the PSC. He was also Acting Director of Recourse Operations of the PSC where he managed quasi-judicial investigations and appeals under the previous *PSEA* and introduced mediation into the appeals process. He was Chairperson of the Appeal Board for the PSC from 1992 to 1996.

Mr. Mooney was also Senior Legal Officer of the International Civil Service Commission of the United Nations in 1998 and 1999, where he defended cases before the International Labour Organization Administrative Tribunal and the United Nations Administrative Tribunal. He has also acted as counsel for pension applicants before the Canadian Pension Commission. Prior to joining the public service, Mr. Mooney was Legal Counsel of the Quebec Chamber of Commerce. He also worked as a legal analyst for the Canadian Union of Public Employees.

Mr. Mooney was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 7, 2007 for a period of four years.

### Renaud Paquet

***Board member***

Renaud Paquet possesses wide-ranging labour relations experience as a practitioner, trainer and third party in the federal public service, municipal government and the private sector. Mr. Paquet holds a Ph.D. in Industrial Relations from the Université de Montréal and a Master's degree in the same discipline from the Université du Québec en Outaouais. He also pursued post-doctoral studies at the New York State School of Industrial Relations at Cornell University in Ithaca, New York.

Most recently, Mr. Paquet was a professor at the Université du Québec en Outaouais in Gatineau, Quebec. He began his career at the university in June 1993, where he taught in the fields of collective bargaining, applying collective agreements, labour relations in the public sector and statistical analysis. Over the years, he published a large number of papers and numerous books on diverse topics, particularly labour relations, conflict management and collective bargaining. He also participated in many commissions and work groups, such as the Advisory Committee on Labour Management Relations in the Federal Public Service (the Fryer Committee). He has received numerous awards for teaching and research throughout his academic career.

Since 2002, Mr. Paquet has acted as an arbitrator under the *Canada Labour Code*. Between 1975 and 1991, before embarking on his academic career, he held a variety of positions in the federal public service. From 1982 to 1989, he was National President of the Canada Employment and Immigration Union, and he was a member of the National Board of Directors of the Public Service Alliance of Canada.

Mr. Paquet brings to the Board solid academic training, wide-ranging experience in labour relations and a deep knowledge of the public sector.

Mr. Paquet was appointed as a full-time member of the Public Service Labour Relations Board on March 3, 2008 for a period of five years.

### Dan R. Quigley

*Board member*

Mr. Quigley attended the School for Workers at the University of Wisconsin where he successfully completed his studies in labour relations and collective bargaining.

Mr. Quigley began his public service career as a boiler-maker apprentice in Victoria in 1976. He became a journey person in 1980 and, from 1986 until his appointment to the Public Service Staff Relations Board, he was the National President of the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, British Columbia).

Mr. Quigley was a member of the National Joint Council of Canada for some 15 years, where he was involved in major policy developments and directives such as workforce adjustment, civilian reduction plan, and the Public Service Heath Care, Disability and Dental Plans.

He has held various positions, most notably as Chief Negotiator for the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt); Chairman of the National Joint Council Union-Management Relations Committee; Co-Chair and a founder of the Public Service Commission Advisory Committee; Co-Chair of the Department of National Defence (DND) Union-Management Human Resources Sub-Committee and National Advisor to DND's Employee Assistance Program; and a member of the International and Canadian Representatives Liaison Committee.

Mr. Quigley has worked with and advised the Civil Service Commission and the National Unions of the Philippines on collective bargaining, staffing and labour relations.

Mr. Quigley was first appointed as a full-time member of the Public Service Staff Relations Board on November 19, 2001. His appointment was renewed on November 19, 2003, for a period of three years. His appointment was continued with the Public Service Labour Relations Board for the remainder of his term. Mr. Quigley was reappointed as a member of the Board for a term of three years on November 19, 2006.

## Part-time Board members

### Christopher James Albertyn

Christopher James Albertyn has been a mediator and an arbitrator for more than 20 years and is currently a Vice-Chair of the Ontario Labour Relations Board. He was educated in South Africa and holds a Bachelor of Arts (Honours), a Baccalaureus Procurationis and a Bachelor of Laws. He has practised as an attorney of the Supreme Court of South Africa and the High Court of Lesotho. He was the founding director of the Centre for Socio-Legal Studies at the University of Natal and served as a delegate to the Convention for a Democratic South Africa. He is on arbitration panels in Canada, South Africa and the United States and has been admitted to the Minister's list of arbitrators of the Ontario Office of Arbitration. Mr. Albertyn was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on February 18, 2008 for a period of five years.

### Bruce Archibald, Q.C.

Bruce Archibald is a professor at Dalhousie Law School where he has taught a variety of subjects since 1976, including Labour Law, Criminal Law, Criminal Procedure, Evidence, Comparative Law and Restorative Justice. In addition to his teaching duties, Professor Archibald has acted as a labour arbitrator in the public and private sectors since 1984 and has been a part-time Vice-Chair of the Nova Scotia Labour Relations Board since 1992. He is currently part-time Chair of the Nova Scotia Civil Service Employee Relations Board. He also chairs Nova Scotia's Provincial Court Judges' Salary and Benefits Tribunal and the province's Correctional Facilities Employee Relations Board. He has served as a consultant to the Law Reform Commission of Canada, the federal Department of Justice, the Nova Scotia Department of Justice and the Royal Commission on the

Donald Marshall Jr. Prosecution. Professor Archibald's current research interests include labour law, restorative justice, human capital investment strategies and social capacity building. He was appointed as a part-time Board member of the Public Service Labour Relations Board on December 9, 2004 for a period of five years.

### Ruth Elizabeth Bilson, Q.C.

Professor Bilson is a professor at the College of Law at the University of Saskatchewan. She holds a B.A., an M.A., an LLB and a PhD and is a Member of the Law Society of Saskatchewan. Professor Bilson has served as Assistant Dean of Law and Dean of Law at the College as well as Assistant Vice-President (Administration) for the University. She held the position of Chair of the Saskatchewan Labour Relations Board from 1992 to 1997. She has published and lectured widely on labour and administrative law. In 2000, she received the designation of Queen's Counsel. She was appointed for a second term (five years) as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on December 3, 2007.

### George P.L. Filliter

George P.L. Filliter received an LLB from the University of New Brunswick in 1978. He has practised law since then, specializing in labour and employment law, administrative law and general litigation. In 1985 he obtained a Master of Laws degree from the London School of Economics. In private practice he has represented both labour and management and has served as a third-party arbitrator. He was appointed as Chair of the Labour and Employment Board of New Brunswick in March 2003. He also lectures at the University of New Brunswick. He was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on January 14, 2008 for a period of five years.

### Deborah M. Howes

Deborah M. Howes has more than 25 years' experience in dispute resolution and labour relations. She serves as an arbitrator and mediator on a variety of provincial, national and international rosters. She is President of High Clouds Incorporated, an Alberta-based company that provides seminars and dispute resolution services. A Chartered Arbitrator and Chartered Mediator, Ms. Howes holds a Bachelor of Laws and a Conflict Management Certificate from the Alberta Arbitration and Mediation Society. She served as Vice-Chair with the Alberta Labour Relations Board for 11 years and before that practised law at the firm of Duncan and Craig. Co-founder of the Foundation of Administrative Justice, a non-profit society dedicated to training the members and staff of administrative tribunals, Ms. Howes continues to serve as its Executive Director. Ms. Howes was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 1, 2007 for a period of three years.

### Margaret E. Hughes

Margaret E. Hughes is Professor Emerita of Law at the University of Calgary. Professor Hughes holds a B.A., a Bachelor and Master's of Laws and a Master's of Social Work. From 2001 to 2005, she was the Associate Vice-President (Human Resources) at the University of Calgary and provided strategic leadership as a member of the University's bargaining team during negotiations with the Faculty Association in 2002 and 2004. Professor Hughes previously served as Dean of the Faculty of Law during which time she negotiated the establishment and funding of the law faculty's first graduate program and co-chaired a successful initiative to establish an interdisciplinary research institute for the study of law and the family. Professor Hughes co-chaired the University of Calgary's Annual Labour Arbitration Conference for 10 years, and she has served as an arbitrator in Alberta. She has also taught law at the University of Saskatchewan and the University of Windsor. Professor Hughes was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on August 1, 2007 for a period of three years.

### Georges Nadeau

Georges Nadeau received a Bachelor's degree in business administration in 1978 from the Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois of the Université du Québec. From 1978 to 1983, Mr. Nadeau served as a union representative with the Supply and Services Union, a component of the Public Service Alliance of Canada. In 1983, he became an officer with the Alliance's grievance and adjudication section, a position he occupied until 1996. During those 13 years, Mr. Nadeau argued a large number of grievance cases in a variety of jurisdictions in Canada. From 1996 to 1998, he was in charge of coordinating the Alliance's collective bargaining section.

In 1998, the Professional Institute of the Public Service of Canada, one of Canada's largest professional unions, hired Mr. Nadeau as Senior Manager, Representational Services, a position he occupied until 2005. Mr. Nadeau's responsibilities included collective bargaining, member representation services, research, pension and benefit services, and recruiting and retaining union delegates, members and bargaining units.

In 2004-2005, Mr. Nadeau co-chaired the task force on corrective action in staffing matters set up by the Deputy Ministers' Sub-Committee on Staffing and Staffing Recourse. From 2001 to 2005, he sat on the National Joint Council Union-Management Relations Committee. In 1995-1996 he represented the Alliance on the Canadian Labour Congress task force on the revision of the *Canada Labour Code*. From 1992 to 1995, he was a member of the Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles of the Université du Québec.

Mr. Nadeau was appointed as a Vice-Chairperson of the Public Service Labour Relations Board in June 2005 and served in that capacity until his retirement in early 2008. On January 29, 2008 he was appointed as a part-time Board member for a two-year term.

### Allen Ponak

Allen Ponak is Professor Emeritus of Industrial Relations at the University of Calgary. He holds a Bachelor of Arts, a Master of Labour and Industrial Relations and a Ph.D. in Industrial Relations. From 1976 to 2006, he was a professor at the University of British Columbia, McGill University and the University of Calgary. His research has been widely published and focuses on public policy, dispute resolution and public sector labour relations. He co-authored the leading textbook *Union-Management Relations in Canada*, served as National President of the Canadian Industrial Relations Association and chairs the editorial board of *Relations industrielles / Industrial Relations*. Dr. Ponak produced and narrated the documentary film *Beyond Collision: High Integrity Labour Relations*, which won the Silver Screen Award at the 2006 Los Angeles International Video and Film Festival. As an arbitrator since 1984, he has issued more than 450 decisions. He is a member and Vice-Chair (Canada) of the National Academy of Arbitrators. He founded the Calgary Labour Arbitration and Policy Conference and chaired it from 1983 to 2007. Dr. Ponak was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on February 18, 2008 for a period of four years.

### John James Steeves

John James Steeves is an arbitrator, mediator, barrister and solicitor in Vancouver, British Columbia. He has been involved in a number of disputes in the federal and provincial sectors. Mr. Steeves holds B.A., M.A. and Bachelor of Law degrees and is a Chartered Arbitrator and a member of the law societies of British Columbia and Yukon. Mr. Steeves is also a public-interest representative of the Discipline Committee of the Canadian Society of Immigration Consultants. He was a vice-chairperson with the Labour Relations Board of British Columbia from 2006 to 2007, and he was Chief Appeal Commissioner with the Workers Compensation Board of British Columbia from 2000 to 2002. He has spoken and written on various topics in labour relations and administrative justice and is a chapters' author of a major revision of Palmer's *Collective Agreement Arbitration in Canada* (LexisNexis). Mr. Steeves was appointed as a part-time member of the Public Service Labour Relations Board on December 3, 2007 for a five-year term.

# Appendix 3

## Cases Before the Public Service Labour Relations Board 2007-2008

| | Number of cases brought forward from previous years | Number of new cases received | Total number of cases | Number of cases closed (includes cases settled, withdrawn and decided) | | | Number of cases carried forward to 2008-2009 | Decisions or orders | Number of cases covered by decisions or orders |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | settled | withdrawn | decided | | | |
| Grievances | 2992 | 893 | 3885 | 286 | 609 | 133 | 2857 | 65 | 133 |
| **Total grievances** | **2992** | **893** | **3885** | **1028** | | | **2857** | **65** | **133** |
| Complaints of unfair labour practices | 89 | 63 | 152 | 5 | 19 | 29 | 99 | 15 | 29 |
| Complaints under *Canada Labour Code* | 18 | 3 | 21 | 4 | 1 | 3 | 13 | 3 | 3 |
| **Total complaints** | **107** | **66** | **173** | **61** | | | **112** | **18** | **32** |
| Certifications | 0 | 1 | 1 | 1 decided | | | 0 | 1 | 1 |
| Revocations of certification | 3 | 1 | 4 | 4 decided | | | 0 | 2 | 4 |
| Determination of successor rights | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 |
| Determination of management and confidential positions | 64 | 530 | 594 | 310 decided | | | 284 | 310 | 310 |
| Designation of essential services positions | 0 | 7 | 7 | 4 withdrawn | | | 3 | 0 | 0 |
| Applications for review of Board decisions | 2 | 3 | 5 | 1 withdrawn<br>4 decided<br>Total: 5 | | | 0 | 4 | 4 |
| Requests for extension of time | 123 | 27 | 150 | 25 settled or withdrawn<br>16 decided<br>Total: 41 | | | 109 | 16 | 16 |
| **Total applications** | **192** | **569** | **761** | **365** | | | **396** | **333** | **335** |
| **TOTAL** | **3291** | **1528** | **4819** | **1454** | | | **3365** | **416** | **500** |

# Appendix 4

## Notable PSLRB Decisions

### Human rights

The *PSLRA* gave grievance adjudicators a new jurisdiction to decide cases involving the alleged violation of human rights. This power, which has yet to be fully defined, was central to the case of **Pepper v. Treasury Board (Department of National Defence)**, 2008 PSLRB 8.

In this case, a grievor was terminated after a lengthy period of leave during which the grievor and the employer had engaged in a mediation process. The adjudicator ordered the grievor reinstated, finding that the employer had not fulfilled its duty to accommodate the grievor, contrary to its obligations under the *Canadian Human Rights Act*, and noting a serious breach of confidentiality in the mediation process. Given the importance of mediation to resolving hundreds of cases filed with the PSLRB, the case underlined the necessity for all parties to understand and respect the confidentiality of the mediation process.

### Power to award interest

Do adjudicators have the power to grant interest on overdue payments? This question remains to be settled. In **Nantel v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 66, the adjudicator awarded the grievor interest on retroactive pay. The employer objected that the adjudicator did not have the jurisdiction to award interest, based on the common law principle that interest cannot be claimed against the Crown.

The grievor argued that the Crown was liable to pay interest in order to make a grievor whole, given that a contractual relationship existed because of the bargaining regime and given that legislative changes had been made to the *Federal Courts Act* and the *Crown Liability and Proceedings Act* that specifically modified the common law principle.

The fact that the Crown was bound by contract through the collective agreement and the fact that the adjudicator had authority to order compensation for harm done by the employer led the adjudicator to find that he had the power to grant interest on the retroactive payment.

The Federal Court, on judicial review (2008 FC 84), however, overturned the adjudicator's decision.

### Extensions of time

Under the new *PSLRB Regulations*, the Chairperson of the Board has the authority to grant extensions of time for the filing of grievances. The Board has developed a consistent approach to such requests, based on the criteria outlined in **Schenkman v. Treasury Board (Public Works and Government Services Canada)**, 2004 PSSRB 1.

In making a determination to extend time, the following criteria are usually considered:

- clear, cogent and compelling reasons for the delay;
- the length of the delay;
- the due diligence of the applicant;
- the balancing of the injustice to the employee against the prejudice to the employer in granting an extension; and
- the chance of success of the grievance.

This approach was applied in a number of decisions in 2007-2008: for example, **Thompson v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 59, and **Gill v. Treasury Board (Department of Human Resources and Skills Development)**, 2007 PSLRB 81.

The approach was confirmed by the Federal Court in **Vidlak v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 1182. In this case, Mr. Vidlak sought an extension of time to file a grievance against his termination by his former employer, CIDA.

In January 2001, Mr. Vidlak was told that he should find another position within CIDA or in another department. After a series of temporary secondments, he was told in July 2003 that his position at CIDA was being terminated, and he was deployed to another department. Mr. Vidlak alleged before the adjudicator that these measures were taken because he had questioned financial arrangements with foreign recipients of CIDA grants.

The criminal behaviour of employees presents challenging issues for public service employers as it does for employers in other spheres.

In October 2003, Mr. Vidlak wrote to the Minister responsible for CIDA to denounce certain of these arrangements. The Minister commissioned an independent study that ultimately confirmed some of Mr. Vidlak's assertions. Mr. Vidlak received the report at the end of February 2005. In November 2005, Mr. Vidlak applied to the Chairperson for an extension of time to file a grievance against CIDA relating to the difficulties that had begun in 2001 and that had culminated with the termination of his position in July 2003.

In deciding the case, the Vice-Chairperson applied the Schenkman analysis, ruling that Mr. Vidlak had presented no clear and cogent evidence to explain the delay in filing a grievance and little evidence that the grievance would be successful should it go forward. The Federal Court upheld the ruling, which confirmed the soundness of applying the Schenkman analysis to such applications.

The issue in applications for time extensions often comes down to the timelines that apply. Timelines generally start to run when the grievor first becomes aware of the employer's decision, action or omission.

However, in **Mark v. Canadian Food Inspection Agency**, 2007 PSLRB 34, the grievor argued that ongoing discussions had delayed the filing of the grievance. In that case, the grievance concerned sick leave. The grievor presented a request for sick leave for five days in October 2004. On December 3, 2004, the employer verbally informed the grievor that sick leave would not be granted for those days since there was no supporting documentation. On December 22, 2004, the employer confirmed this decision in writing. The grievor countered with some medical documents. On February 17, 2005, the employer granted sick leave for two days but maintained the refusal for the other three. On February 24, 2005, the grievor filed a grievance for those three days. The grievances were denied at each level, with the employer stating its objection each time that the grievance had been submitted too late.

The Vice-Chairperson ruled that the grievance was indeed out of time and that no extension would be granted. Ongoing discussions did not change the fact that the grievor had been fully informed of the employer's decision as of December 3, 2004, and in writing on December 22, 2004. Applying the Schenkman analysis, the Vice-Chairperson ruled that there was no clear and compelling reason for the grievor to wait to file his grievance, and that given no persuasive reasons to the contrary, "labour relations policy considerations of closure and workplace stability" should prevail.

In **McWilliams et al. v. Treasury Board (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 58, an adjudicator also established, based on the new *Regulations*, that where an employer does not raise the timeliness issue at each level of the grievance process, and again when the grievance is referred to adjudication, the employer is considered to have waived its right to object to the referral on the basis of time. In this case, grievances were filed by the grievors in 2006 alleging that they had been improperly paid since 1996. The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to consider the grievances on the grounds that they were untimely.

Under the new *Regulations*, however, there are procedural requirements to be followed if a party seeks to raise the issue of timeliness. Although neither party raised the issue, the adjudicator found that he was under a positive obligation to do so himself. The employer had failed to comply with the *Regulations* by not rejecting the grievances based on timeliness at the first level of the grievance procedure, and by failing to issue a response at the third level of the grievance procedure. Therefore, the employer had not met the threshold condition that would allow the adjudicator to consider the timeliness objection. The adjudicator accepted the jurisdiction to consider the grievances.

### Criminal offences

The criminal behaviour of employees presents challenging issues for public service employers as it does for employers in other spheres. Employers must decide the weight to give criminal charges and criminal investigations and the extent to which an employee's continued employment should be contingent on the result of criminal proceedings.

The Board heard two key cases dealing with criminal behaviour in 2007-2008. One dealt with off-duty behaviour and the other dealt with on-duty misconduct that could eventually lead to criminal charges.

Under the *PSLRA*, it is the employer's motive when reacting to an allegation of criminal conduct on the part of an employee that determines the jurisdiction of the adjudicator.

In **Basra v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 70, the grievor was a correctional officer who was suspended indefinitely after his supervisor received a letter from the Crown office concerning an allegation of sexual assault. In November 2004, a female complainant had given information to the police about a sexual assault involving the grievor. He was questioned by the RCMP at the time and released. The grievor was only charged 18 months later, at the same time as the Correctional Service was informed of the matter.

The Correctional Service suspended the grievor without pay in April 2006, pending a disciplinary investigation that was to be completed by May 2006. At the time of the hearing in October 2006, the investigation had still not been completed, nor had the grievor been contacted by the investigators.The adjudicator found as a fact that there had been no consideration of the grievor's unblemished work record before the suspension was imposed. The Correctional Service had received no information about the case other than the initial letter about the November 2004 complaint and the imminent charge.

The grievor argued essentially that a proper risk assessment had not been carried out. The Correctional Service relied on the fact that the charge was serious and on its perception that the grievor's continued employment could bring discredit to the Correctional Service. Other employees, male and female, testifying on behalf of the grievor, stated that he had always done his job competently and that they felt confident that they could continue to work with him, despite the criminal charge.

Although the Correctional Service argued that the suspension was administrative and not disciplinary, the adjudicator found otherwise. Given the length of time that had elapsed without serious pursuit of the investigation by the employer, the suspension had become disciplinary. The adjudicator allowed the grievance, stating that: "It was not explained in the evidence how Mr. Basra would present a risk to himself or others if he continues to work in a CX-01 position." The grievor was to be presumed innocent until found guilty in a court of law; in the meantime, the employer had not established that maintaining him in his position would cause any hardship to the employer, the other employees, the inmates or the general public. The adjudicator quashed the grievor's suspension.

The employer applied for judicial review, which was allowed by the Federal Court (**Canada (Attorney General) v. Basra,** 2008 FC 606). Justice Pinard held that the adjudicator, in deciding that he had jurisdiction because this was a disciplinary matter, had applied the wrong test. To determine whether the suspension was administrative or disciplinary, the adjudicator should have considered the employer's intentions. The matter was remitted to a different adjudicator for a redetermination on the merits of the case.

In **Laplante v. Treasury Board (Canada Border Services Agency)**, 2007 PSLRB 104, the grievor's initial suspension pending investigation and subsequent termination were both upheld by the adjudicator, even though no criminal charges had been laid at the time of the hearing.

In that case, the grievor worked as a border inspector at a small border crossing in rural Quebec. The police received information that a drug shipment was due to cross the border at a time the grievor was on duty. A sting operation was carried out. The grievor denied any knowledge of the drug shipment and any complicity with his brother, who was the importer. The grievor emphasized at the hearing that nothing had yet been proven in a court of law. However, the adjudicator found, on a balance of probabilities, that the grievor had been an accomplice in the importation of the drug shipment. The adjudicator found that the employer had valid grounds for dismissing the grievor based on the evidence presented in the case.

Under the *PSLRA*, it is the employer's motive when reacting to an allegation of criminal conduct on the part of an employee that determines the jurisdiction of the adjudicator, as the Federal Court decision in *Basra* shows. If the measure taken is administrative, the adjudicator has no jurisdiction. In the case of termination because of misconduct, the employer's action is clearly disciplinary. But when an employer suspends an employee pending an investigation, and when there has been no misconduct in the workplace itself, it may become more difficult to establish the disciplinary nature of the measure.

The limits of adjudicators' jurisdiction arises as an issue in many cases and is further defined by case law.

### Jurisdiction of adjudicators

The jurisdiction of adjudicators is defined by statute — the *PSLRA*. The limits of their jurisdiction arises as an issue in many cases and is furthered defined by case law.

In **Dubé and Piton v. Treasury Board (Department of National Defence)**, 2007 PSLRB 77, the employer objected to the adjudicator's jurisdiction because the contested decision was not directly covered by the collective agreement. The grievors had both requested leave with pay to attend a medical appointment and had been denied. They were told to use sick-leave credits instead.

The collective agreement did not provide for leave with pay for medical appointments. It simply gave the employer the discretion to grant leave with or without pay for situations not specifically covered by the collective agreement. Two other authorities applied: a Treasury Board policy on leave with pay, which stated that it was the employer's practice to grant up to one-half day for routine medical appointments and the Civilian Personnel Administrative Order, which allowed for such a practice.

Although the adjudicator found that he did not have jurisdiction under the collective agreement, he ruled that "an adjudicator can assess the employer's discretionary authority under the collective agreement when the employer has acted in a manner that is discriminatory, arbitrary or in bad faith" and concluded that such was the case here. The employer had acted in a manner that was contrary to past practice and the expectations of the employees, in an arbitrary fashion. Leave with pay was granted for the appointments.

The grievor in **Spencer v. Deputy Head (Department of the Environment)**, 2007 PSLRB 123, was on seasonal layoff from Parks Canada when she won a competition for term employment at Environment Canada. She won a subsequent competition within Environment Canada for another term position, which was extended. The terms added up to the three-year period that, according to the employer's policy, allowed for the transition from term employment to indeterminate status. However, the employer did not feel under an obligation to grant her an indeterminate position, since her substantive position was unclear.

The adjudicator found that she did not have jurisdiction to determine whether the grievor should be granted indeterminate status. The *PSLRA* gives the adjudicator limited jurisdiction. The action of the employer — to not grant indeterminate status — could not be considered a termination. An application for judicial review of this decision is now before the Federal Court.

In **Matear v. Treasury Board (Department of Industry)**, 2008 PSLRB 11, the grievor sought the enforcement of his interpretation of a pre-hiring agreement made with the employer. The pre-hiring agreement had provided that he would be paid at the mid-range of the applicable salary scale. A year and a half after being hired, a new collective agreement had been signed, which resulted in a modification of the salary scale. The salary the grievor had been offered was now at the fourth step of a nine-step scale, instead of the fifth as before. The grievor argued he was entitled to the new mid-range salary, retroactively.

The employer objected that the adjudicator did not have jurisdiction to decide a matter that was related to a pre-hiring agreement rather than to a collective agreement. However, the adjudicator found that since the matter had arisen because of the new terms of a collective agreement, there was a sufficient link to consider the grievance "related to" the interpretation or application of the collective agreement. He dismissed the objection.

In **Estwick v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 894, the grievors were hired on contract by the Correctional Service of Canada to work on a sex offender program in a correctional facility. Their contracts were renewed a number of times. At one point, for income tax purposes, they were deemed to be employees by the Canada Revenue Agency (CRA). In addition, the CRA required the Correctional Service to pay Canada Pension Plan and Employment Insurance premiums on their behalf. Despite this, the Correctional Service continued to consider them contractors. When the employer ended their contract, they grieved what they considered to be wrongful dismissal.

The adjudicator refused to take jurisdiction on the matter, having found that since the grievors had never been hired under the *Public Service Employment Act*, they could not be considered "employees" and thus had no recourse under the *PSLRA*.

The issue of jurisdiction is sometimes raised but defeated as an objection because the underlying motivation for a measure is disciplinary, even though the employer describes it as administrative.

On judicial review, the Federal Court first established that although the matter was one of jurisdiction, the applicable standard of review was patent unreasonableness (jurisdictional issues are usually dealt with on a standard of correctness). The issue according to the Court was the level of formality necessary for employment to have occurred under the *PSEA*.

Based on the Supreme Court of Canada's landmark decision on this issue in **Canada (Attorney General) v. Public Service Alliance of Canada**, [1991] 1 S.C.R. 614 ("Econosult"), the Federal Court ruled that the adjudicator's decision was not patently unreasonable. There was no evidence of a position being created or staffed under the *PSEA* and no instrument of appointment. In other words, there had never been an appointment under the *PSEA*. The grievors were arguing that they were in a de facto position, exactly the situation which the Supreme Court had clearly rejected in *Econosult*.

### Discipline

The issue of jurisdiction is sometimes raised but defeated as an objection because the underlying motivation for a measure is disciplinary, even though the employer describes it as administrative. In **Courtemanche v. Parks Canada Agency**, 2007 PSLRB 119, the employer imposed a one-day suspension on the grievor for having taped to her locker an historic quotation that the employer perceived as insubordinate ("I should like to see, and this will be the last and most ardent of my desires, I should like to see the last king strangled with the guts of the last priest.") The employer then proceeded to temporarily transfer the grievor to another work location, against her wishes, and then made the transfer permanent.

The employer objected to the adjudicator's jurisdiction to issue a decision on the temporary transfer, which it characterized as an administrative measure, and contested the adjudicator's jurisdiction to issue a decision on the permanent transfer, arguing that it did not form part of the grievance that was referred to adjudication, since the grievance referred only to the temporary transfer. The adjudicator found that the employer had blown the incident out of proportion and that the grievor had never intended to threaten her managers nor challenge their authority. He held that the transfer was motivated by bad faith, and, given that finding, that he had jurisdiction to reinstate the grievor in her original position and location.

In **Demers v. Deputy Head (Correctional Service of Canada)**, 2007 PSLRB 89, the issue was whether the employer had been unreasonable in forbidding the grievor to wear a tie to work. The grievor worked as a correctional officer. He was found to be insubordinate and fined $75 for insisting on wearing a tie with his new uniform even though the tie was no longer part of it. The employer and the union had agreed on the uniform but not on the enforcement policy for wearing it. The supervisors' ridicule of the grievor in front of his peers, insistence that he not wear a tie and ultimate discipline caused the grievor to take sick leave and eventually disability leave.

The employer ordered the grievor to attend two psychiatric assessments to determine his fitness for work. The second assessment concluded that the grievor had been traumatized by the employer's actions to the point that he would be unable to return to the workplace unless the employer allowed him to wear his tie. It was the psychiatrist's view that after 28 years of wearing a tie, it had become part of his persona in dealing with inmates and that he could not work in a detention facility without one. Accordingly, the grievor could not return to work unless the employer relented on its decision.

The employer's objection to the adjudicator's jurisdiction to examine the dress code was dismissed because the $75 penalty imposed on the grievor for insubordination was an issue of discipline with a financial penalty, thus making it adjudicable under the *PSLRA*.

The adjudicator reviewed the jurisprudence of the Board and the private sector concerning the reasonableness and enforceability of a dress code. While the employer may apply a dress code, it must be workplace appropriate and reasonably applied, as well as being considerate of individual employees. The adjudicator found that the policy had been enforced flexibly except in the case of the grievor, where it had been strictly enforced. The wearing by employees of a mix of the old and the new uniform as well as toques as scarves that were not part of the uniform was tolerated by the employer. It was only the grievor who was disciplined.

Both cases point to the fact that while employers are within their rights to impose discipline to ensure a functional workplace, they must exercise care to respect the boundaries set by individual employees to protect their privacy and dignity.

The adjudicator held that the wearing of the tie did not affect the grievor's work since he worked the evening shift and had no contact with the public. Therefore, the employer's operations or image were not at risk.

The adjudicator allowed the grievance, ruling that the discipline was improper and that the fine was inappropriate. The issue of compensation was returned to the parties, but the adjudicator remained seized of the matter should the parties be unable to agree. The employer has applied for judicial review of the adjudicator's decision.

Both cases point to the fact that while employers are within their rights to impose discipline to ensure a functional workplace, they must exercise care to respect the boundaries set by individual employees to protect their privacy and dignity.

### Unfair labour practices

The *PSLRA* provides that an employee may present a complaint against an employer for interfering in the activities of an employee organization. The following case deals with what is necessary to make a finding that a complaint is well founded.

In **Perka et al. v. Department of Transport and Treasury Board**, 2007 PSLRB 92, the complainants alleged that the respondents had unlawfully interfered in their right to participate in the affairs of an employee organization, contrary to the *PSLRA*. The bargaining agent and two of its representatives for the Aircraft Operations Group bargaining unit complained that the respondents had interfered with their representation of employees and had sought to restrain an employee from seeking their representation. The Board found that the respondents had contravened the *PSLRA* by taking a disciplinary action against the local representatives who had questioned staffing practices and were thus discharging their statutory duty of fair representation. The Board also found that the respondents had contravened the *PSLRA* by instructing an employee not to speak to the bargaining agent representatives.

### Judicial review of PSLRB cases

The decisions of the Board and its adjudicators are subject to judicial review by the Federal Court and the Federal Court of Appeal. Only a very small number of decisions have been overturned upon judicial review. For example, in the five-year period ending March 31, 2008, 97 of the Board's 698 decisions (14%) had been referred to the Federal Court and only 12 (2%) had been overturned.

Since 1997, there have been three standards of review: "correctness," where the reviewing court shows the least deference to the original decision-maker, "patent unreasonableness," where the court shows the most deference and only overturns decisions that are obviously unreasonable, and between the two, "reasonableness *simpliciter*," where the decision stands if it is rational, even if the court might have decided differently.

The law changed considerably in the period under review with the Supreme Court decision in **Dunsmuir v. New Brunswick**, 2008 SCC 9. Here the Supreme Court did away with the distinction between the standard of reasonableness *simpliciter* and patent unreasonableness. The Court stated: "[t]here cannot be shades of irrationality," quoting Professor David Mullan approvingly.

The Federal Court of Appeal referred to the *Dunsmuir* decision in **Canada (Attorney General) v. Grover**, 2008 FCA 97, in a brief analysis of the standard of review. In effect, the Court simply stated that the adjudicator's decision fell within the range of reasonable outcomes. The Court spent no time establishing which of the standards — correctness or reasonableness — should apply.

A recent decision of the Federal Court also applied the *Dunsmuir* decision to determine the standard of review. In **Canada (Procureur général) c. Lamothe et al.**, 2008 CF 411, the issue was whether veterinarians employed by the Canadian Food Inspection Agency and on mandatory training were entitled to be compensated for their traveling time to the training site. The adjudicator had ruled that they were entitled to such compensation, since she found that mandatory training was equivalent to work. The collective agreement specifically excluded compensation for traveling to training or conference sites.

Both parties agreed that the standard of review was patent unreasonableness, perhaps following the case law that states that the interpretation of the collective agreement is reviewable on a standard of patent unreasonableness (see, for example,

The hope is that *Dunsmuir* will simplify an area of law that has become extremely complex, and somewhat contradictory.

**Wry v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 1038). However, the Federal Court stated that *Dunsmuir* offered only two choices, correctness or reasonableness. Since there was no applicable privative clause in the *PSSRA*, and since this was, according to the Court, a jurisdictional issue (whether the adjudicator had gone beyond her jurisdiction in amending the collective agreement), the standard was correctness. The Court ruled that the adjudicator had wrongly decided the entitlement to compensation for traveling time to training and conference sites.

The hope is that *Dunsmuir* will simplify an area of law that has become extremely complex, and somewhat contradictory. Since *Dunsmuir* occurred rather late in the year (March 2008), our summary of judicial review by the Federal Courts is still coloured by the presence of the three standards of review.

Some observers have noted that whether courts uphold or overturn tribunal decisions depends less on the standard of review than on a number of complex factors, not the least of which is whether or not the court agrees with the decision.

This is illustrated by two judicial reviews of adjudicators' decisions, in which the Federal Court stated that the standard of review did not matter. In **Canada (Attorney General) v. O'Leary**, 2008 FC 212, the grievor had been hired to manage staffing in a remote location, but was given little help or training despite the fact that the job was unfamiliar and that he needed accommodation for a visual disability. His work performance was judged unsatisfactory and he was demoted. The adjudicator ruled that the employer had done nothing to ensure that Mr. O'Leary could succeed in his position and ordered the employer to reinstate him at the same level and find him a position, but not in a remote location.

The Federal Court upheld the adjudicator's decision. The Court ruled that while remedial jurisdiction was perhaps reviewable on a standard of correctness, the rational connection between the order of the adjudicator and the employer's breach was reviewable on the basis of reasonableness *simpliciter*. In the end, stated the Court, the standard of review did not matter, since there was no reviewable error in the adjudicator's decision.

In **Canada (Attorney General) v. Frazee**, 2007 FC 1176, the grievor was the veterinarian in charge of inspecting meat at a hog-processing plant in New Brunswick. Pork producers complained that the rate at which hogs were being rejected for medical reasons was much too high. Pending the completion of an investigation, the employer removed Dr. Frazee from the meat-inspection process. Dr. Frazee grieved the interference and the absence of an investigation of the measures taken. The adjudicator found the removal of Dr. Frazee to be disciplinary in nature and ordered that all reference to the complaints by the pork producers be removed from Dr. Frazee's file. He ordered that the employer investigate the measures taken against Dr. Frazee as provided by the collective agreement.

On judicial review, the Federal Court ruled that the decision was to be reviewed on a standard of correctness, since the adjudicator had decided on his jurisdiction by considering the employer's actions as disciplinary. The parties had agreed on reasonableness as the standard for review. In the end, the Court stated that the decision could not stand on either standard because it was deficient. The Court overruled the adjudicator about what constitutes a disciplinary measure as opposed to an administrative measure.

As a general rule, decisions of adjudicators are reviewed on a standard of correctness for matters of jurisdiction. For example, in **Olson v. Canada (Attorney General)**, 2008 FC 209, the adjudicator had ruled that the transition provisions following a layoff were entirely the prerogative of the employer and consequently that he did not have jurisdiction. The Federal Court disagreed and overturned the decision, finding that the adjudicator did have jurisdiction on what was essentially a term of the collective agreement, since the latter contained a provision concerning transition measures in cases of layoff.

In **Garcia Marin v. Canada (Treasury Board)**, 2007 FC 1250, the grievor had sought at adjudication to recast his initial grievance as a disciplinary matter. The adjudicator ruled, following the well-established precedent in **Burchill v. Canada (Attorney General)**, [1981] 1 F.C. 109 (C.A.), that the grievor could not change the characterization of the grievance at adjudication and that the grievance, as presented

through the various levels, was not adjudicable. The Federal Court applied the standard of correctness and upheld the adjudicator's decision.

On mixed questions of fact and law, the standard will generally be reasonableness *simpliciter*.

For instance, in **Canada (Treasury Board) v. Huppée**, 2007 FC 570, the grievors had followed a course in the handling of dangerous goods and did in fact handle such goods. Those were the two prerequisites, according to the collective agreement, for the payment of an allowance, which the employer refused to pay. The adjudicator ruled that the grievors were entitled to the allowance.

The standard of review was reasonableness *simpliciter*, stated the Federal Court. In arriving at her decision, the adjudicator had to determine if the conditions of the collective agreement for payment of the allowance had been met. Given the evidence, her decision had been reasonable and was upheld.

On issues of fact, the standard is patent unreasonableness. In **Rhéaume v. Canada (Attorney General)**, 2007 FC 1039, the Federal Court applied that standard to the adjudicator's assessment of the facts, and referred at length to the Court's own enabling legislation to further emphasize that findings of facts were entitled to the highest deference.

# Appendix 5

## Table 1: Collective Bargaining Cases 2007–2008

| | Carried over from 2006-2007 | Received in 2007–2008 | Total | Settlements | Arbitral awards | Carried over to next fiscal year |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Arbitration boards | 4 | 6 | 10 | 0 | 5 | 5 |
| | Carried over from 2006–2007 | Received in 2007–2008 | Total | Settlements | Mediator's report | Carried over to next fiscal year |
| Requests for mediator | 1 | 5 | 6 | 0 | 3 | 3 |
| | Carried over from 2006–2007 | Received in 2007–2008 | Total | Settlements | PIC report | Carried over to next fiscal year |
| Conciliation boards/PICs | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Table 2: Mediation Services Cases 2007-2008

| | Mediation cases carried over from 2006-2007 | Cases received in 2007-2008 | Cases in which parties refused mediation | Total number of cases for mediation* | Cases settled or withdrawn | Cases not settled | Success rate (% of all completed mediation cases that were settled or withdrawn) | Total number of cases carried forward to 2008-2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | New cases in which parties agreed to mediation in 2007-2008 | | | Total number of completed mediation cases | | | |
| Mediation of grievances or complaints filed with the Board | 1985 | 1533 | 1042 | 2476 | 807 | 92 | 89% | 1577 |
| | | 491 | | | 899 | | | |
| Preventive mediation | 34 | 85 | | 119 | 68 | 6 | 91% | 45 |
| | | | | | 74 | | | |

*It is important to note that this figure represents the number of individual files that are created by the PSLRB when it receives cases. Many individual files may fall under one type of case, allowing them to be resolved together, which can result in from 50 to 100 cases being resolved in one mediation process. An example of this is a case that relates to the specifics of a work description that applies to more than one person in the same work unit.

Commission des relations de travail dans la fonction publique

# Rapport annuel
2007-2008

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2008
N° de cat. SR1-2008

ISBN 978-0-662-69909-5

Cette publication est également disponible sur le site Web de la Commission à
www.pslrb-crtfp.gc.ca

L'honorable James Moore, C.P., député
Ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa, K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 251 de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2007 au 31 mars 2008, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'hommage de mon profond respect.

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**
PRÉSIDENT

# Commission des relations de travail dans la fonction publique

# 2007-2008

| | |
|---|---|
| **Président :** | Casper M. Bloom, c.r., Ad. E. |
| **Vice-présidents :** | Marie-Josée Bédard<br>Ian R. Mackenzie<br>Georges Nadeau<br>Michele A. Pineau |
| **Commissaires à temps plein :** | Roger Beaulieu<br>Dan Butler<br>Barry Done<br>Léo-Paul Guindon<br>John A. Mooney<br>Dan R. Quigley<br>Renaud Paquet |
| **Commissaires à temps partiel :** | Christopher James Albertyn<br>Bruce Archibald, c.r.<br>Ruth Elizabeth Bilson, c.r.<br>George P.L. Filliter<br>Joan M. Gordon<br>Deborah M. Howes<br>Margaret E. Hughes<br>Thomas Kuttner, c.r.<br>Allen Ponak<br>John J. Steeves |

## PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

| | |
|---|---|
| **Directeur général et avocat général :** | Pierre Hamel |
| **Directeur, Services de règlement des conflits :** | Guy Baron |
| **Directeur, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération :** | Guy Lalonde |
| **Directrice, Opérations du greffe et politiques :** | Susan Mailer |
| **Directrice, Services généraux :** | Denise Benoit et Céline Laporte (directrice par intérim à compter de janvier 2008) |
| **Directeur, Services financiers :** | Robert Sabourin |

# Message du président

J'ai le plaisir de soumettre au Parlement le Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) pour 2007-2008.

La CRTFP administre le cadre législatif qui régit les relations de travail dans la fonction publique fédérale. Nos clients sont les quelque 50 employeurs et agents négociateurs et plus visés par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*). En nous efforçant de leur fournir des services flexibles et polyvalents pour les aider à entretenir des relations de travail harmonieuses, nous servons au bout du compte les fonctionnaires et la population canadienne.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un nouveau plan stratégique qui la guidera au cours des prochaines années. Nous demeurons engagés à assurer la neutralité, l'impartialité et l'équité dans toutes nos procédures, nous fournissons des services en temps opportun et nous nous acquittons de nos fonctions en vue de répondre aux besoins de manière proactive et en consultation. Notre objectif est de contribuer au règlement des différends en milieu de travail et de fournir les outils, la formation et les renseignements à l'appui des processus de relations de travail. Enfin, nous nous efforçons également à offrir tant à nos propres employés qu'aux commissaires un milieu de travail intéressant et stimulant qui privilégie l'apprentissage permanent, le travail d'équipe et la saine gestion.

Pour connaître notre qualité de service, nous faisons un sondage auprès de nos clients tous les trois ans afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de nos services. L'information obtenue nous permet de cerner les aspects qu'il faut améliorer et de modifier en conséquence nos processus internes.

Je suis très fier des résultats du dernier sondage sur la satisfaction de la clientèle effectué en 2007. Le taux de réponse a été très élevé (83 %) et, de manière générale, les répondants se sont déclarés satisfaits de l'ensemble de nos services. Ces excellents résultats sont directement attribuables au travail acharné et au dévouement de nos commissaires, gestionnaires et employés, auxquels je rends hommage. Bien entendu, quelques aspects de nos services n'obtiennent pas le même niveau de satisfaction de la clientèle, comme le délai d'exécution de certains de nos processus, mais nous nous engageons à multiplier les efforts pour répondre à ces préoccupations à l'avenir.

Le présent rapport met en lumière le fait que la médiation a grandement permis de réduire le nombre de cas qui sont renvoyés à l'arbitrage. Au cours de l'exercice visé, nous avons intensifié nos efforts pour mieux promouvoir nos services de médiation, reconnaissant que la médiation constitue une utilisation efficace des ressources destinées à favoriser des relations de travail harmonieuses. Une seule procédure de médiation peut souvent régler de nombreux cas similaires. En 2007-2008, nous avons fourni des services de médiation pour ce qui est de 899 griefs et plaintes. Les parties en cause se sont entendues ou se sont retirées dans 807 de ces cas avant de les renvoyer à l'audience, ce qui constitue un taux de succès de 89 %. Sur cette lancée, la CRTFP prendra appui sur son excellente réputation en ce qui concerne la médiation pour envisager de nouvelles façons de promouvoir nos services.

Le traitement rapide d'un grand nombre de cas de plus en plus complexes demeurera un défi de tous les instants pour la CRTFP. À cette fin, nous continuerons à proposer à nos clients d'envisager des approches comme l'arbitrage accéléré ou la gestion proactive des cas et les pratiques de mise au rôle, qui nous aideront à fournir des services d'arbitrage aussi rapides et efficaces que possible, au bénéfice de toutes les parties concernées.

Le 17 décembre 2007, j'ai soutenu notre demande de fonds supplémentaires pour l'exercice 2007-2008 devant le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires de la Chambre des communes. J'ai fait part de mes inquiétudes, aux membres du Comité, à savoir que la CRTFP n'a pas le financement permanent qui nous permettrait d'assumer toutes nos responsabilités en vertu de la *LRTFP*. De fait, la nouvelle loi nous a donné un rôle élargi, particulièrement au chapitre

de l'analyse et la recherche en matière de rémunération, mais nous n'avons toujours pas obtenu les ressources dont nous avons besoin de façon continue pour remplir entièrement nos obligations. J'ai toutefois espoir que les efforts que nous consacrerons en 2008-2009 à cet égard conduiront à une solution de financement qui permettra la pleine application de la *LRTFP* dans les années qui viennent.

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

Président
Commission des relations de travail dans la fonction publique

# Table des matières


COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE iii

MESSAGE DU PRÉSIDENT v

PARTIE 1 : À PROPOS DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2
Aperçu 2
Mandat en bref 2
Nos clients 3
Notre organisation 4
Les commissaires 4
Le financement 5
La gestion 5
Autres responsabilités 6

PARTIE 2 : UN SURVOL DE L'ANNÉE 7
Vue d'ensemble de la charge de travail 7
Griefs 7
Plaintes 9
Demandes 9
Enjeux, défis et innovations 10
Études sur la rémunération 12
Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007 12
Services d'arbitrage 13
Services de médiation 15
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération 16

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 18

ANNEXE 1 19
Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 19
Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 23

ANNEXE 2 : COMMISSAIRES DE LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 24

ANNEXE 3 : CAS DEVANT LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE 32

ANNEXE 4 : DÉCISIONS IMPORTANTES RENDUES PAR LA CRTFP 33

ANNEXE 5 41
**Table 1** : Cas de négociation collective 41
**Table 2** : Cas reçus aux Services de médiation 41

# partie 1

## À propos de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs...

### Aperçu

La Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP) est un tribunal quasi judiciaire indépendant chargé d'administrer des régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs dans la fonction publique fédérale et au Parlement.

Conformément à son mandat en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (*LRTFP*), édictée le 1er avril 2005, la CRTFP fournit trois grandes catégories de services : l'arbitrage, la médiation ainsi que l'analyse et la recherche en matière de rémunération.

La CRTFP a remplacé l'ancienne Commission des relations de travail dans la fonction publique, dont l'existence remontait à 1967, année où la négociation collective a été instaurée dans la fonction publique fédérale. Avec la *LRTFP*, son rôle et ses services se sont élargis, en particulier en ce qui concerne la recherche en matière de rémunération, mais la nouvelle CRTFP continue toutefois de fournir bon nombre des mêmes services que l'ancienne CRTFP et prend appui sur les réalisations de cette dernière et sur le solide ensemble jurisprudentiel qu'elle a constitué.

La CRTFP sert la population canadienne en favorisant des relations de travail harmonieuses entre les fonctionnaires fédéraux et leurs employeurs, et améliore ainsi la capacité de la fonction publique à servir l'intérêt public.

### Mandat en bref

#### Services d'arbitrage

Les commissaires rendent des décisions sur les plaintes et les questions de relations de travail et agissent en tant qu'arbitres de griefs pour trancher les griefs dont ils sont saisis en vertu de la *LRTFP*.

Les services d'arbitrage se divisent en trois grandes catégories :

**Griefs (individuels, collectifs ou de principe)**

- interprétation de conventions collectives et de décisions arbitrales;
- mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
- rétrogradation ou licenciement pour cause de rendement insatisfaisant ou pour d'autres raisons non disciplinaires;
- mutation sans le consentement de l'employé.

**Plaintes**

- pratiques déloyales de travail;
- mesures de représailles contre une personne ayant soulevé une question en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

**Demandes**

- accréditation et annulation d'accréditation;
- détermination des droits du successeur;
- détermination des postes de direction ou de confiance;

- détermination d'ententes sur les services essentiels;
- réexamen de précédentes décisions de la Commission;
- demandes de prorogation des délais pour présenter des griefs ou pour renvoyer des griefs à l'arbitrage.

### Services de médiation

Les médiateurs dont les services sont fournis par la CRTFP aident en toute impartialité les parties à conclure des conventions collectives, à gérer leurs relations en vertu de ces conventions et à régler les plaintes et les griefs, en vue de réduire le plus possible la nécessité de tenir des audiences officielles.

### Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

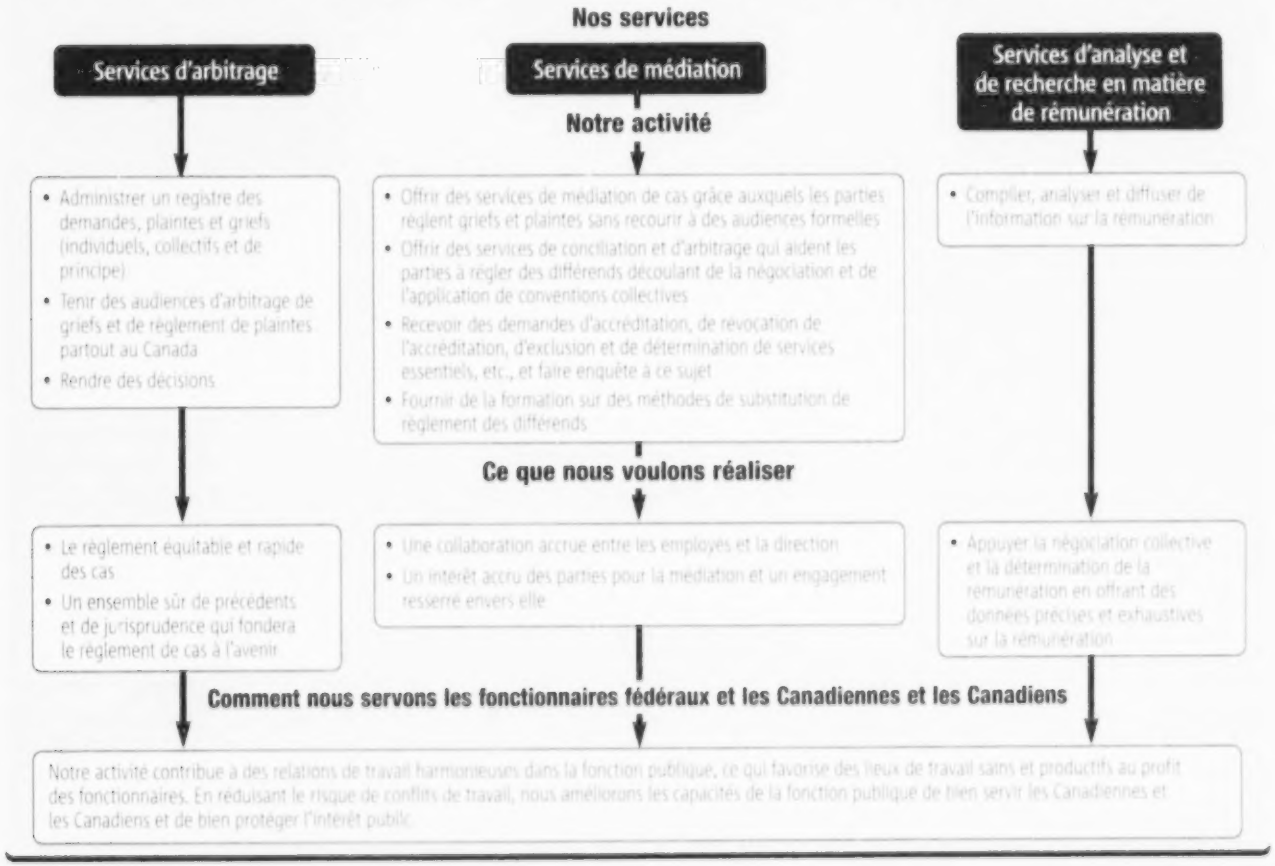
La CRTFP est une source neutre et impartiale d'information en matière de rémunération, information obtenue au moyen d'études de comparabilité et que peuvent utiliser les parties prenant part à la négociation collective dans la fonction publique fédérale ainsi que d'autres organismes et particuliers des secteurs public et privé.

## Nos clients

Dans l'exercice des activités qui s'inscrivent dans son mandat à trois volets, la CRTFP appuie les employés, les employeurs et les agents négociateurs dans leurs relations de travail.

## Survol de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

**Notre rôle consiste à administrer les systèmes de négociation collective et d'arbitrage de griefs et à offrir des services de médiation aussi bien que d'analyse et de recherche en matière de rémunération dans la fonction publique fédérale.**


Nos services
Services d'arbitrage
Services de médiation
Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération
Notre activité
• Administrer un registre des demandes, plaintes et griefs (individuels, collectifs et de principe)
• Tenir des audiences d'arbitrage de griefs et de règlement de plaintes partout au Canada
• Rendre des décisions
• Offrir des services de médiation de cas grâce auxquels les parties règlent griefs et plaintes sans recourir à des audiences formelles
• Offrir des services de conciliation et d'arbitrage qui aident les parties à régler des différends découlant de la négociation et de l'application de conventions collectives
• Recevoir des demandes d'accréditation, de révocation de l'accréditation, d'exclusion et de détermination de services essentiels, etc., et faire enquête à ce sujet
• Fournir de la formation sur des méthodes de substitution de règlement des différends
• Compiler, analyser et diffuser de l'information sur la rémunération
Ce que nous voulons réaliser
• Le règlement équitable et rapide des cas
• Un ensemble sûr de précédents et de jurisprudence qui fondera le règlement de cas à l'avenir
• Une collaboration accrue entre les employés et la direction
• Un intérêt accru des parties pour la médiation et un engagement resserré envers elle
• Appuyer la négociation collective et la détermination de la rémunération en offrant des données précises et exhaustives sur la rémunération
Comment nous servons les fonctionnaires fédéraux et les Canadiennes et les Canadiens
Notre activité contribue à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique, ce qui favorise des lieux de travail sains et productifs au profit des fonctionnaires. En réduisant le risque de conflits de travail, nous améliorons les capacités de la fonction publique de bien servir les Canadiennes et les Canadiens et de bien protéger l'intérêt public.

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP est indépendante du gouvernement élu.

La *LRTFP* touche quelque 233 000 fonctionnaires fédéraux et s'applique aux ministères qui figurent à l'annexe I de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, aux autres secteurs de l'administration publique énumérés à l'annexe IV de cette même loi et aux organismes distincts de l'annexe V.

Le Conseil du Trésor, le plus important employeur de l'administration fédérale, emploie quelque 170 000 fonctionnaires pour le compte de ministères et organismes fédéraux. Quelque 63 000 fonctionnaires travaillent pour un des autres employeurs, que ce soit au sein d'organismes de grande taille, comme l'Agence du revenu du Canada, ou de petite taille, comme la Commission de la capitale nationale. Une liste de ces employeurs figure au tableau 1 de l'annexe I.

Au 30 mars 2008, 21 agents négociateurs étaient accrédités pour représenter 84 unités de négociation dans la fonction publique fédérale. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité pour 58 % des employés syndiqués. Par ailleurs, 27 % des employés syndiqués sont représentés par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et les autres 15 % sont représentés par d'autres agents négociateurs.

Le tableau 2 de l'annexe 1 indique le nombre de fonctionnaires qui occupent un poste non exclu, par employeur et par agent négociateur.

Les clients de la CRTFP comprennent aussi des employés exclus des unités de négociation. Par exemple, des personnes occupant des postes de direction et de confiance sont en droit de renvoyer certains types de griefs à l'arbitrage.

Ces employés, employeurs et agents négociateurs peuvent être parties à une procédure d'arbitrage ou de médiation, tout comme les administrateurs généraux des ministères et organismes fédéraux, ainsi que les ministères et organismes eux-mêmes. Les employeurs et les agents négociateurs (au nom de leurs membres) peuvent tous avoir recours aux services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP. La CRTFP offre en outre des services de médiation à des employés non représentés qui sont mêlés à des différends.

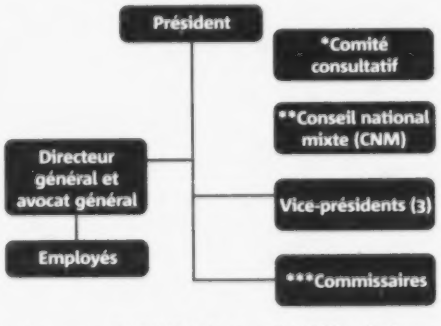
## Notre organisation

En qualité de tribunal quasi judiciaire établi par une loi, la CRTFP est indépendante du gouvernement élu. Elle rend compte de ses activités au Parlement, par l'intermédiaire d'un ministre désigné qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le ministre désigné est actuellement le ministre du Patrimoine canadien et des Langues officielles.

Il incombe au ministre désigné, aux termes de la *LRTFP*, de déposer le rapport annuel de la CRTFP devant le Parlement et de signer les documents requis en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le ministre désigné assure aussi la communication avec le gouverneur en conseil aux fins des nominations à la Commission.

## Les commissaires

La Commission est composée du président, de jusqu'à trois vice-présidents et d'autres commissaires, à temps plein et à temps partiel, selon les besoins. Il incombe aux commissaires d'administrer la *LRTFP* en tenant des audiences d'un océan à l'autre et en rendant des décisions. Ils sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat d'au plus cinq ans, mais ce mandat peut être reconduit.




* Le paragraphe 53(1) de la nouvelle *LRTFP* prévoit l'établissement d'un comité consultatif chargé d'offrir des conseils au président concernant les services d'analyse et de recherche en matière de rémunération.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Le gouverneur en conseil fixe le nombre de commissaires. Ces derniers siègent à temps plein ou à temps partiel.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement.

Les commissaires, à l'exclusion du président et des vice-présidents, sont choisis par le gouverneur en conseil parmi les personnes inscrites sur une liste dressée par le président de la Commission après consultation des agents négociateurs et des employeurs de la fonction publique visés par la *LRTFP*. Leurs recommandations servent à dresser une liste de personnes aptes à être nommées à la Commission.

Pour être admissibles à la charge de commissaire, les candidats proposés doivent avoir des connaissances ou de l'expérience en relations de travail. Dans la mesure du possible, un nombre égal de candidatures sont recommandées par les employeurs et les agents négociateurs. Cela dit, le commissaire ne représente pas la partie qui l'a recommandé et il est tenu d'agir en tout temps avec impartialité.

M^e^ Casper M. Bloom, c.r., Ad. E., est le président de la Commission. En 2007-2008, plusieurs nouveaux commissaires ont été nommés. Marie-Josée Bédard a été nommée vice-présidente et s'est jointe à Ian R. Mackenzie et à Michele A. Pineau qui demeurent en poste comme vice-présidents. John Mooney, Roger Beaulieu et Renaud Paquet ont été nommés commissaires, Dan R. Quigley et Dan Butler continuent leur mandat de commissaires. Georges Nadeau s'est retiré de la Commission à titre de vice-président, Barry Done a pris sa retraite et Léo-Paul Guindon a terminé son mandat.

Le président, les vice-présidents et les commissaires à temps plein se réunissent tous les mois pour discuter de questions d'ordre général liées à l'administration de la *LRTFP*.

La CRTFP attache une grande importance à l'information et au rayonnement. Le président, les vice-présidents et les commissaires jouent un rôle crucial pour ce qui est de sensibiliser la population au mandat et aux services de la CRTFP. Ils partagent souvent leurs connaissances et leur expérience professionnelle avec des collègues, des clients et des intervenants lors de conférences, de présentations et de séances de formation, et siègent à des conseils et des comités professionnels.

Les biographies des commissaires à temps plein et à temps partiel figurent à l'annexe 2.

## Le financement

En 2007-2008, la CRTFP a engagé des dépenses de 11,7 millions de dollars et comptait 87 postes équivalents temps plein.

La CRTFP tente d'obtenir depuis plusieurs années déjà un financement adéquat et stable. Elle s'est vu accorder, à la suite de l'adoption de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* en 2003, un financement transitoire pour faire progresser, mettre en œuvre et administrer le nouveau régime législatif des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération, des services enrichis de médiation et de règlement des conflits, une fonction plus importante d'arbitrage et des processus renouvelés de négociation collective.

Ce financement supplémentaire n'a été alloué que temporairement et la CRTFP a dû en faire la demande tous les ans, ce qui a miné sa capacité de planifier à long terme de manière efficace et de prendre des engagements. Il faut que le niveau de financement approuvé de la CRTFP soit modifié de façon permanente afin de combler l'écart entre la somme autorisée pour réaliser le mandat précédent, plus restreint, et celle qui lui est nécessaire pour s'acquitter du mandat que lui confère la loi.

## La gestion

Dans la structure de gouvernance de la CRTFP, le président est le premier dirigeant et a la responsabilité globale de gérer la Commission. Conformément à l'article 45 de la *LRTFP*, le président a autorisé les trois vice-présidents à agir en son nom pour les affaires dont est saisie la Commission.

Le Comité exécutif est chargé de gérer les ressources affectées à la CRTFP et de fournir des services d'orientation stratégique et de surveillance à la direction de la Commission. Ce comité comprend le président, les trois vice-présidents et le directeur général et avocat général de la Commission, ainsi que les directeurs des services suivants : Services de règlement des conflits, Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération, Opérations du greffe et politiques, Services généraux et Services financiers.

Le directeur général et avocat général de la Commission assiste le président dans l'exercice de

La Commission a mis en place des éléments clés pour la gouvernance, la gestion et l'obligation de rendre compte.

ses fonctions et, sous réserve de ses instructions, dirige et supervise au jour le jour les activités de la CRTFP, la gestion de ses affaires internes et le travail de son personnel. En tant qu'avocat général, il dirige également le travail des membres de l'équipe des Services juridiques qui donnent aux commissaires le soutien technique nécessaire à la rédaction des décisions. Le personnel des Services juridiques conseille également le président en ce qui a trait aux considérations opérationnelles et de principe et les commissaires en ce qui a trait aux questions de procédure et de fond soulevées au cours du processus d'audience.

La CRTFP a mis en place des éléments clés pour sa gouvernance, sa gestion et son obligation de rendre compte. Ces éléments incluent un plan stratégique qui prend en compte les priorités opérationnelles, les ressources, les principaux risques pour l'organisation et les attentes des principaux intervenants.

En 2007-2008, la CRTFP a réaffirmé sa vision et sa mission, et a établi un plan stratégique pluriannuel qui comprend un cadre de mesure du rendement bien défini et des cibles de rendement pour les années à venir. Les données qui serviront à mesurer le rendement proviendront de la collecte manuelle de données, du sondage triennal sur la satisfaction de la clientèle, des bases de données des différents services et du nouveau système de gestion des cas (SGC). Le SGC, dont la mise au point a commencé à la fin de 2005, permettra à la CRTFP de gérer électroniquement l'information relative aux cas, depuis la réception de la demande jusqu'à la résolution de l'affaire. Il facilitera également la rédaction de rapports sur le rendement plus détaillés en prévoyant la collecte de données initiales en 2008-2009. Il sera possible d'améliorer les activités de collecte de données dans les années qui suivront.

La CRTFP a également mis en place une structure de gestion des ressources et des résultats à l'appui d'activités de programme bien définies et à long terme, un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats et un plan de vérification interne basé sur le risque. L'organisation met ces plans régulièrement à jour, en suit l'évolution quant à la réalisation des objectifs qui y sont énoncés et en fait rapport.

La CRTFP a été invitée à participer en 2007-2008 à l'examen stratégique horizontal des organismes responsables des ressources humaines que le gouvernement lancerait en 2008-2009 dans le but de simplifier les fonctions touchant aux ressources humaines.

## Autres responsabilités

Comme la *LRTFP* l'exige, la CRTFP fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte (CNM), organisme consultatif indépendant formé de représentants de l'employeur et des employés. Le CNM a pour rôle de faciliter la consultation et l'élaboration conjointe de lignes de conduite et de modalités d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation ponctuelle par unité. La CRTFP loge le CNM, mais ne joue pas de rôle direct dans ses activités. On peut obtenir plus de renseignements sur les activités du CNM dans son rapport annuel, à l'adresse www.njc-cnm.gc.ca.

La CRTFP administre les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs en vertu de la *Loi sur les relations de travail au Parlement* (*LRTP*), laquelle régit les relations de travail au Parlement. Cette loi s'applique aux employés qui travaillent à la Chambre des communes, au Sénat du Canada, à la Bibliothèque du Parlement et au Commissariat aux conflits d'intérêts et à l'éthique.

Dans le cadre d'une entente avec le gouvernement du Yukon, la CRTFP administre aussi les régimes de négociation collective et d'arbitrage de griefs visés par la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation* du Yukon et par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon. Lorsqu'elle s'acquitte de ces fonctions financées par le gouvernement du Yukon, la CRTFP agit à la fois en tant que Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon et en tant que Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon.

Des rapports annuels distincts sont établis relativement à chacune de ces lois et figurent sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

# partie 2

## Un survol de l'année

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

### Vue d'ensemble de la charge de travail

La charge de travail de la CRTFP a été plus légère en 2007-2008 qu'au cours des deux exercices précédents, et ce, principalement parce que le nombre de cas reportés d'exercices précédents et le nombre de nouveaux cas ont tous deux diminué. Le nombre de cas dont la CRTFP était chargée en début d'exercice était beaucoup moins élevé que par le passé. À la fin de 2007-2008, la CRTFP avait fermé 30 % des dossiers composant sa charge de travail active. Pour plus de détails sur la charge de travail de la CRTFP, consulter l'annexe 3.

**Charge de travail totale (2007-2008)**

- Charge de travail active : 4 819
- Le nombre de cas actifs était inférieur de 19 % à ce qu'il était en 2006-2007 (5 928) et de 15 % à ce qu'il était en 2005-2006 (5 682).
- Nouveaux cas : 1 528 (32 % de la charge de travail totale)
- Le nombre de nouveaux cas était inférieur de 10 % à ce qu'il était en 2006-2007 (1 693) et de 12 % à ce qu'il était en 2005-2006 (1 736).
- Cas reportés d'exercices précédents : 3 291 (68 % de la charge de travail totale)
- Cas fermés : 1 454 (30 % de la charge de travail totale)
- Cas reportés à l'exercice suivant : 3 366 (70 % de la charge de travail totale)

### Griefs

Les griefs renvoyés à l'arbitrage constituent toujours le plus gros de la charge de travail de la CRTFP.

Des griefs sont renvoyés à la CRTFP principalement par suite de « conflits sur des droits » découlant de l'application ou de l'interprétation de conventions collectives ou de décisions arbitrales; de mesures disciplinaires entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire; d'une rétrogradation ou d'un licenciement pour des raisons non disciplinaires; d'une mutation sans le consentement de l'employé (dans les cas où ce consentement est nécessaire).

Si un fonctionnaire présente un grief dans un ministère ou organisme et que ce grief franchit toutes les étapes de la procédure interne de règlement des griefs sans avoir été réglé à la satisfaction de la personne, le fonctionnaire peut renvoyer le grief à l'arbitrage devant la CRTFP si la question entre dans les catégories susmentionnées.

Lorsque la CRTFP est saisie d'un renvoi à l'arbitrage, elle privilégie l'examen de possibilités de résoudre l'affaire volontairement par la médiation. Les médiateurs de la CRTFP et les commissaires agissant comme médiateurs ont par le passé largement réussi à aider les parties à trouver des solutions à leurs problèmes sans qu'il soit nécessaire de tenir des audiences officielles.

La médiation a pour but, non pas de déterminer qui a tort et qui a raison, mais plutôt de mieux définir

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président.

les questions en litige et de trouver des solutions innovatrices acceptables pour tous, ce que ne permet pas toujours l'arbitrage.

Les cas qui ne sont pas réglés ou retirés passent à l'étape de l'audience devant un membre de la Commission choisi par le président. Les commissaires qui président une audience de grief assument la fonction d'arbitre de grief.

La CRTFP encourage les parties à poursuivre leurs efforts en vue d'en arriver à un règlement durant la procédure d'arbitrage puisqu'il est préférable qu'elles en arrivent d'elles-mêmes à une solution. Tout au long de la procédure d'arbitrage, elle offre aux parties l'occasion de participer à des séances de médiation avec l'arbitre de grief qui mène habituellement la médiation.

En vertu de la *LRTFP*, il est possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs collectifs ou des griefs de principe, en plus des griefs individuels. Un grief collectif peut être présenté quand deux fonctionnaires ou plus d'un même ministère ou organisme sont touchés de façon semblable par l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Un grief de principe porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective ou d'une décision arbitrale et peut être présenté soit par l'agent négociateur, soit par l'employeur.

Il est désormais possible de renvoyer à l'arbitrage des griefs portant sur des questions prévues sous le régime de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (sauf en ce qui concerne l'équité salariale) et d'obtenir une réparation pécuniaire. La Commission canadienne des droits de la personne doit être avisée de ces griefs et a également qualité pour présenter des arguments à l'arbitre de grief.

En 2007-2008, le nombre de nouveaux griefs renvoyés à l'arbitrage a chuté de 30 % par rapport à l'exercice précédent. Le nombre de nouveaux griefs soumis à la CRTFP ne cesse de diminuer depuis qu'il a atteint un sommet au cours de la période 2003-2005, où il a approché le niveau observé en 2000.

La CRTFP a fermé un peu plus du quart de ses dossiers de grief. La grande majorité de ces cas ont été réglés par les parties en cause ou ont été retirés après une procédure de médiation. Les autres cas ont été fermés après l'émission de décisions à la suite d'audiences d'arbitrage. Pour la deuxième année consécutive, la CRTFP a fermé un plus grand nombre de dossiers de grief qu'elle n'en a ouvert, ce qui a donné lieu à une réduction de sa charge de travail.

Cela fait trois ans que la nouvelle *LRTFP* a remplacé l'ancienne *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ancienne *LRTFP*). Bien que les griefs déposés sous le régime de l'ancienne *LRTFP* ne représentent plus qu'une part minoritaire de l'ensemble des dossiers de grief, la CRTFP continue d'en être saisie. En 2008-2009, elle tentera de fermer tous les dossiers renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'ancienne *LRTFP*.

### Griefs (2007-2008)

- Griefs renvoyés à l'arbitrage : 3 885 (81 % des cas soumis à la CRTFP)
- Nouveaux griefs : 893 (877 griefs individuels, 8 griefs collectifs, 8 griefs de principe)
- Griefs portant sur le licenciement : 38
- Dossiers de grief fermés : 1 028 (26 % des griefs)
- 1 028 dossiers de griefs ont été fermés et 893 ont été ouverts; le nombre de griefs dont a été saisie la CRTFP a donc diminué de 135.
- Parmi les dossiers de grief qui ont été fermés, 895 ont été réglés ou retirés par les parties et 133 ont été réglés par 65 décisions.

Plusieurs facteurs font en sorte que la charge de travail de la CRTFP semble plus lourde qu'elle ne l'est en réalité. Premièrement, l'ancienne *LRTFP* ne prévoyait pas de dispositions officielles pour les griefs collectifs, comme il en existe maintenant sous le régime de la nouvelle *LRTFP*. Les employés partageant une préoccupation n'avaient d'autre choix que de présenter en même temps de nombreux renvois distincts à l'arbitrage portant sur la même question.

Deuxièmement, des agents négociateurs présentent parfois simultanément de nombreux griefs dans le cadre d'une campagne de négociation collective de manière à faire pression pour obtenir des solutions à des problèmes communs à leurs membres. Il est arrivé que cela donne lieu à un volume important de griefs semblables présentés au cours d'une très brève période, par exemple plusieurs centaines de griefs similaires en une seule semaine. Par le passé,

La véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés.

de tels groupes de cas ont été retirés sans intervention officielle de la CRTFP une fois l'affaire réglée par la voie de négociations collectives ou dans un autre cadre.

Troisièmement, la CRTFP reçoit fréquemment de multiples renvois à l'arbitrage, simultanés ou séquentiels, de la part d'un seul fonctionnaire s'estimant lésé. Dans la plupart des situations où c'est possible, des médiateurs et des arbitres de griefs de la CRTFP règlent ces dossiers ensemble dans une même procédure. Souvent, de multiples dossiers révèlent l'existence de problèmes connexes en milieu de travail à l'égard desquels une approche intégrée peut être la meilleure solution.

Enfin, certains dossiers sont soumis à la CRTFP lorsqu'une partie doit, pour protéger ses droits, se conformer à des délais prévus par une convention collective ou par une loi. Un certain nombre de ces cas sont subséquemment retirés, quand les parties elles-mêmes règlent l'affaire volontairement avant que la CRTFP intervienne.

Compte tenu des situations de ce type, la véritable charge de travail de la CRTFP est moins grande que le nombre de dossiers lui ayant été officiellement renvoyés. Il n'est pas toujours facile de la quantifier avec certitude.

## Plaintes

En 2007-2008, les plaintes n'ont représenté qu'une faible part des cas soumis à la CRTFP, mais elles ont occupé une part considérable de son temps et de ses ressources.

La CRTFP entend deux types de plaintes : les plaintes de pratiques déloyales de travail selon la nouvelle *Loi* et les plaintes liées à des représailles selon le *Code canadien du travail*.

La première catégorie comprend les plaintes d'employés, d'agents négociateurs et d'employeurs dans lesquelles :

- il est allégué qu'un employeur s'est livré à des pratiques déloyales de travail (par exemple en entravant la création ou l'administration d'un syndicat ou en faisant de la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale);
- un agent négociateur est accusé d'avoir agi de mauvaise foi en représentant un employé;
- un employeur ou un agent négociateur est accusé de ne pas avoir négocié de bonne foi.

La seconde catégorie comprend les plaintes portant sur des mesures disciplinaires ou discriminatoires prises à la suite de l'exercice, par des fonctionnaires fédéraux, de droits en matière de santé et de sécurité au travail en vertu de la partie II du *Code canadien du travail*.

La majorité des plaintes reçues concernent des pratiques déloyales de travail selon la *LRTFP*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de croître. Les autres plaintes ont trait à des représailles selon le *Code canadien du travail*. Le nombre de ces nouvelles plaintes ne cesse de diminuer. En 2007-2008, la CRTFP a fermé un peu plus du tiers des dossiers de plainte.

### Plaintes (2007-2008)

- Plaintes renvoyées à l'arbitrage : 173 (4 % des cas soumis à la CRTFP)
- Plaintes de pratiques déloyales de travail : 152 (88 % des plaintes)
- Plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 21 (12 % des plaintes)
- Nouvelles plaintes de pratiques déloyales de travail : 63 en 2007-2008, 50 en 2006-2007 et 31 en 2005-2006.
- Nouvelles plaintes en vertu du *Code canadien du travail* : 3 en 2007-2008, 5 en 2006-2007 et 18 en 2005-2006.
- Dossiers de plainte fermés : 61 (35 % des plaintes)
- Parmi les dossiers qui ont été fermés, 29 ont été réglés ou retirés par les parties et 32 ont été réglés par voie de 18 décisions de la Commission.

## Demandes

La Commission tranche des questions de relations de travail très variées ayant trait, entre autres, à l'accréditation des unités de négociation, à la révocation de l'accréditation, au remplacement et à la détermination des droits du successeur. Elle entend également les demandes de détermination de postes de direction et de confiance et de détermination d'ententes sur les services essentiels.

La Commission étudie les demandes d'ordonnance d'exécution alléguant que d'autres parties ne se sont pas conformées aux dispositions de la *LRTFP* et donne suite à celles jugées valides. Elle peut, sur demande, réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances.

Elle reçoit également les demandes de réexamen de

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers.

ses décisions antérieures et de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage. Les demandes de prorogation de délai ne peuvent être entendues et tranchées que par le président ou un vice-président délégué par le président.

L'accréditation est le processus par lequel la Commission reconnaît le droit d'une organisation syndicale (agent négociateur) de représenter un groupe d'employés dans leurs relations de travail avec l'employeur. Elle est accordée lorsque l'organisation syndicale qui en fait la demande peut démontrer à la Commission que la majorité des employés regroupés au sein de l'unité de négociation souhaitent être représentés par elle. Elle peut le faire en présentant le nombre requis de cartes d'adhésion au syndicat dûment signées par les fonctionnaires ou encore en tenant un vote au scrutin secret. Le vote est alors administré par le personnel de la CRTFP.

L'accréditation donne le droit de négocier collectivement pour les employés faisant partie de l'unité de négociation et de devenir leur agent négociateur. L'agent négociateur doit choisir, entre l'arbitrage et la conciliation/grève, la méthode de règlement des différends qui s'appliquera en cas d'impasse à la table des négociations. L'accréditation est accordée pour une durée indéterminée. Elle est valable jusqu'à ce qu'une autre organisation syndicale soit accréditée par la Commission et prenne la place de l'agent négociateur accrédité, ou jusqu'à ce qu'elle soit révoquée par la Commission, sur demande.

Une nouvelle demande d'accréditation ou une demande de révocation d'une accréditation existante ne peuvent être présentées à la CRTFP qu'à des moments précis, c'est-à-dire dans les deux mois qui précèdent la date d'expiration de la convention collective ou de la décision arbitrale ou pendant les deux derniers mois de chaque année d'application de la convention ou de la décision arbitrale, après leur deuxième année d'application. La révocation d'une accréditation peut être demandée par quiconque représente une majorité d'employés ne désirant plus être représentée par le syndicat accrédité. La révocation peut aussi être accordée pour abandon ou pour fraude.

Les droits du successeur prévoient le transfert des droits et obligations rattachés à l'accréditation, dans certaines circonstances. Par exemple, si un ministère ou une partie d'un ministère ou organisme devient un organisme distinct ou est intégré à un organisme distinct existant, les droits de représentation du syndicat sont protégés, et les conventions collectives continuent de s'appliquer aux employés qui seront transférés chez leur nouvel employeur. La Commission peut être appelée à rendre des ordonnances pour veiller à ce que ces transitions s'effectuent méthodiquement.

**Demandes (2007-2008)**

- Total : 761 (15 % des cas soumis à la Commission)
- Accréditation ou révocation d'accréditation : 5
- Droits du successeur : 0
- Désignation de postes représentant des services essentiels : 7
- Examen de décisions antérieures de la Commission : 12
- Détermination de postes de direction ou de confiance : 594
- Demandes de prorogation du délai prévu pour présenter un grief ou pour renvoyer un grief à l'arbitrage : 150

## Enjeux, défis et innovations

La CRTFP s'efforce d'innover et d'améliorer ses pratiques pour veiller à ce que le nombre de dossiers actifs demeure gérable et pour réduire le temps nécessaire au règlement de ses dossiers. L'an dernier, elle s'est dotée d'outils de gestion des cas qui lui permettent de réaliser une analyse préliminaire des nouveaux griefs et des nouvelles plaintes. Cette analyse lui permet de déceler des tendances et de regrouper d'un point de vue administratif les cas devant être entendus conjointement ou, du moins, en dégager un élément commun.

La CRTFP n'a cependant souvent aucune prise sur sa charge de travail et le respect des délais en matière de services d'arbitrage, et ce, en raison de plusieurs facteurs clés. On n'a qu'à penser, par exemple, à la disponibilité des ressources allouées par les parties à un différend de relations de travail qui comparaissent devant la CRTFP. Lorsque la capacité des employeurs et des agents négociateurs à traiter les griefs et les plaintes est réduite, comme c'est le

La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services.

cas depuis quelques années, les demandes de report d'audiences se multiplient, ce qui retarde le traitement des dossiers par la CRTFP.

La CRTFP et ses deux principaux clients (l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor) examinent depuis quelque temps des moyens qui permettraient de mieux gérer l'énorme volume de cas auxquels ces deux clients sont parties. Au cours de la période considérée, les trois organismes se sont rencontrés pour trouver de nouvelles façons de traiter le très grande nombre de nouveaux cas soumis à la CRTFP chaque année. En 2008-2009, on mettra sur pied un projet pilote dans le cadre duquel diverses approches de gestion des dossiers seront mises à l'essai.

La complexité croissante des cas renvoyés à la CRTFP influe également sur le respect des délais des services. On compte en effet des cas qui portent sur les droits de la personne et l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, et les fonctionnaires s'estimant lésés et les plaignants sont de plus en plus nombreux à comparaître devant la Commission sans représentation. Ces personnes connaissent souvent mal le complexe processus quasi judiciaire et peuvent avoir besoin d'aide pour soumettre leur cas. Les personnes qui sont représentées profitent des conseils d'un avocat ou d'un agent négociateur. La CRTFP s'assure que les fonctionnaires s'estimant lésés qui se représentent eux-mêmes connaissent les ressources (documents imprimés, audiovisuels et électroniques) mises à leur disposition pour les aider à déposer leurs griefs et leurs plaintes selon les règles.

Le processus d'arbitrage est d'autant plus rapide que l'effectif complet de commissaires est mis à contribution pour arbitrer des cas et rendre des décisions. Seuls les commissaires à temps plein et à temps partiel entendent et tranchent les cas. Si l'effectif est incomplet, un moins grand nombre de cas pourra être entendu, et tout retard dans la nomination de nouveaux commissaires ou dans la reconduction des commissaires déjà en poste fait obstacle au prompt fonctionnement de la CRTFP. Comme son effectif était incomplet en début d'exercice, la Commission a entendu moins de cas qu'au cours de l'exercice précédent. Au 31 mars 2008, cependant, des nouveaux commissaires avaient été nommés et seul un commissaire à temps plein manquait à l'effectif.

La CRTFP s'efforce en outre d'avoir davantage recours aux dispositions de la *LRTFP* qui prévoient des conférences préparatoires. Celles-ci se sont révélées efficaces pour clarifier des questions avant le début d'une audience et suppriment parfois la nécessité de tenir une audience en personne. Les conférences préparatoires peuvent tout de même poser une difficulté pour les parties, qui doivent se rendre disponibles non seulement pour l'audience officielle, mais aussi pour ces conférences préalables.

La Commission se sert aussi parfois de la téléconférence et de la vidéoconférence pour certaines parties des audiences (p. ex. la présentation des plaidoiries finales, lorsque les parties se connaissent bien et qu'aucun témoin n'a à témoigner). En ayant recours à ces technologies dans certaines circonstances seulement, la Commission apaise les inquiétudes liées à la crédibilité et au droit des personnes de faire face à celles qui allèguent leur d'inconduite. Grâce à ces technologies, les parties n'ont pas à parcourir de grandes distances pour assister à des audiences très brèves.

Depuis un certain nombre d'années, la CRTFP offre des services d'arbitrage accéléré aux parties qui veulent économiser du temps et des ressources. Certains griefs peuvent de la sorte être réglés sans recours à toute la procédure d'audience. Dans ce contexte, les parties déposent normalement un exposé conjoint des faits, et aucun témoin ne comparaît. Les parties consentent à ce que les décisions rendues lors de l'arbitrage accéléré ne créent pas de précédent et ne puissent faire l'objet d'un contrôle judiciaire. La décision est rendue de vive voix à l'audience et est suivie dans les cinq jours d'une brève décision écrite.

L'une ou l'autre partie peut présenter une demande d'arbitrage accéléré, mais pour avoir recours à cette procédure, les deux parties (l'employeur et l'agent négociateur) doivent d'abord avoir signé un protocole d'entente avec la CRTFP. Les fonctionnaires qui se représentent eux-mêmes ne peuvent pas se prévaloir de la procédure d'arbitrage accéléré.

En 2007-2008, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a accepté que l'affaire l'opposant à l'Agence du revenu du Canada soit soumise à une procédure d'arbitrage accéléré, ce qui a élevé à 18 le nombre des unités de

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées.

négociation qui se prévalent de ce type de procédure. L'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Agence du revenu du Canada ont révisé le protocole d'entente qu'elles avaient conclu avec la CRTFP, tout comme l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Chambre des communes et l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor du Canada.

En 2007-2008, la CRTFP n'a reçu aucune nouvelle demande d'arbitrage accéléré. Sept audiences d'arbitrage accéléré étaient prévues au cours de l'année, mais aucune n'a eu lieu.

## Études sur la rémunération

Lorsque toutes les parties ont accès aux mêmes données sur la rémunération, les relations syndicales-patronales s'en trouvent améliorées. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP appuient les parties à la négociation collective dans la fonction publique fédérale en leur fournissant des renseignements complets, exacts, actuels et impartiaux qui facilitent leurs discussions et leurs négociations en matière de rémunération. Ils visent également à faciliter le règlement des différends par les conseils d'arbitrage et les commissions de l'intérêt public en fournissant des analyses comparatives pertinentes de données sur la rémunération.

Après de longues consultations, la CRTFP a entrepris, en 2007-2008, trois études de comparabilité de la rémunération qui appuieront les parties dans le cadre de leurs négociations en 2008.

La première était une étude pancanadienne sur les salaires actuels et les avantages sociaux offerts par des employeurs des secteurs public et privé aux titulaires de 30 postes du domaine des services techniques. C'est la CRTFP qui en a dirigé la réalisation, en consultation avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada. Les résultats de cette étude effectuée par AON Consulting ont été publiés en avril 2008.

La deuxième étude portait sur les professions liées aux services de la santé et a été réalisée pour le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Elle a été entreprise en février 2007; elle devait se terminer en juin 2008, et ses résultats devaient être publiés peu après. Cependant, Statistique Canada, qui devait réaliser l'étude en collaboration avec l'Institut de la statistique du Québec, s'est retiré du projet à l'automne 2007 parce qu'il jugeait ne pas être en mesure de respecter l'échéancier fixé par la CRTFP et parce qu'il exigeait une meilleure expertise interne en matière de rémunération.

La CRTFP a choisi de terminer l'étude elle-même avec l'aide d'experts-conseils de Hackett Consulting, qui étaient chargés des visites sur le terrain et de la collecte des données. Pendant la courte période prévue pour la réalisation de l'étude, la CRTFP a réussi à effectuer toutes les tâches nécessaires. Elle a établi les critères d'appariement de tous les postes visés par l'étude, rédigé le questionnaire sur la rémunération totale (versions imprimée, électronique et interactive), élaboré une base de données et des logiciels de calcul, effectué des visites sur le terrain auprès d'un peu moins de 200 organisations représentant l'ensemble du secteur canadien de la santé, procédé à l'analyse des données et publié les résultats de l'étude.

Ces deux études enrichiront la base de renseignements et d'expériences sur laquelle reposera la stratégie nationale de recherche sur la rémunération que la CRTFP mettra en œuvre en 2009-2010. On peut les consulter sur le site de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

La Commission, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada devaient réaliser la troisième étude, portant sur la rémunération de certains postes du domaine de la sécurité. Ils n'ont cependant pas pu s'entendre sur une question fondamentale, et la CRTFP a été contrainte d'abandonner l'étude.

## Sondage sur la satisfaction de la clientèle 2007

Tous les trois ans, la CRTFP effectue un sondage auprès de ses clients afin d'évaluer leur satisfaction à l'égard de ses services et de cerner les améliorations à apporter. Les renseignements recueillis aideront également la CRTFP à mesurer son rendement et à faire rapport à cet égard, conformément à son nouveau cadre d'évaluation du rendement.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières.

Le sondage a été remis à 376 clients et 234 d'entre eux y ont répondu. Le taux élevé de réponse (82,9 %) assure la validité des résultats du sondage. Les répondants devaient indiquer leur niveau de satisfaction à l'égard de services clés tels que l'arbitrage, le règlement des conflits et les opérations du greffe. La majeure partie des répondants au sondage avaient consulté le site Web de la CRTFP, avaient eu recours à ses services de médiation pour le règlement d'un grief ou d'une plainte et avaient comparu dans le cadre d'une audience d'arbitrage. De façon générale, les répondants se disaient satisfaits de l'ensemble des services reçus.

Le rapport sur les résultats du Sondage sur la satisfaction de la clientèle est affiché sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

## Services d'arbitrage

### Audiences

Si les parties choisissent de ne pas recourir à la médiation ou si celle-ci ne permet pas de régler le grief ou la plainte, une audience d'arbitrage est mise au rôle. Les audiences se tiennent partout au Canada, généralement dans le grand centre urbain qui se trouve le plus près du lieu de travail du demandeur. La CRTFP fixe habituellement la date prévue des audiences quatre mois à l'avance.

Les commissaires entendent les plaintes et les demandes, mais les griefs renvoyés à l'arbitrage sont entendus par les commissaires qui assument la fonction d'arbitre de grief. Les audiences devant les commissaires et les arbitres de griefs se déroulent sensiblement de la même façon que celles devant un tribunal, à cette différence que les règles de la preuve sont moins strictes. Ces audiences sont tenues de façon juste et impartiale, en conformité avec la loi et les principes de justice naturelle.

Pour aider les parties à se préparer aux audiences, la CRTFP a affiché sur son site Web des réponses à des questions communément posées, de même qu'une description du processus d'audience.

### Pouvoirs des arbitres de griefs

Lorsqu'elle exerce les pouvoirs qui lui sont conférés par la *Loi* pour rendre des décisions qui concernent les droits de la personne, la Commission doit s'assurer de tenir des audiences équitables pour toutes les parties en cause. La *LRTFP* accorde aux commissaires (qui se prononcent sur les plaintes et les demandes) et aux arbitres de griefs (qui tranchent les griefs) des pouvoirs semblables à ceux des tribunaux judiciaires.

Ces pouvoirs comprennent entre autres le pouvoir de convoquer des témoins, de faire prêter serment et de recevoir les affirmations solennelles, d'ordonner la production de documents, d'organiser des conférences préparatoires, de tenir des audiences en personne ou par écrit, d'accepter des éléments de preuve (qu'ils soient ou non admissibles devant un tribunal judiciaire) et, au besoin, d'inspecter les locaux de l'employeur.

Lorsque le grief ou la plainte est fondé, une mesure réparatrice est ordonnée pouvant inclure une indemnité au titre des pertes subies. Les mesures disciplinaires peuvent être annulées ou modifiées, le délai pour déposer un grief peut être prorogé et, dans le cas d'un licenciement, le fonctionnaire s'estimant lésé peut être réintégré dans ses fonctions sans perte de salaire ni d'avantages (dans le cas d'un licenciement). En cas de violation de la convention collective, on peut faire une déclaration ou, dans certains cas, ordonner le versement d'une indemnité pécuniaire.

L'arbitre de grief peut interpréter et appliquer la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, sauf dans les affaires ayant trait au droit à un salaire égal pour un travail égal, et ordonner des mesures réparatrices. L'arbitre de grief peut aussi adjuger des intérêts pour la période qu'il estime justifiée. Enfin, les griefs, les demandes et les plaintes jugés frustratoires peuvent être rejetés.

Les décisions des commissaires et des arbitres de griefs sont définitives et ne peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire sauf dans des circonstances particulières. La Cour fédérale peut procéder à un contrôle judiciaire d'une décision pour les raisons énoncées aux articles 18 et 28 de la *Loi sur les Cours fédérales*.

Les arbitres de griefs et les commissaires peuvent, à leur discrétion, organiser des conférences préparatoires à l'occasion desquelles les parties pourront étudier les possibilités de règlement à l'amiable, unir des affaires, soulever des objections préliminaires, débattre de questions de procédure, restreindre les points en litige, préparer un énoncé conjoint des faits ou établir la liste des témoins; le processus d'audience n'en sera que simplifié.

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail...

### Décisions importantes

Les décisions rendues par la Commission ou par les commissaires à titre d'arbitres de griefs contribuent à la jurisprudence en matière de relations de travail, en particulier dans la fonction publique fédérale, mais aussi de façon plus large. Certaines décisions rendues à l'égard de griefs ou de plaintes importants sont résumées à l'annexe 4.

### Questions relatives à la protection des renseignements personnels

À titre de tribunal quasi judiciaire qui rend des décisions sur une vaste gamme de questions en matière de relations de travail dans la fonction publique, la Commission fonctionne sur le modèle des cours de justice et est ainsi liée par le principe de la publicité des débats. Par conséquent, la plupart des renseignements qui lui sont soumis font partie d'un dossier public et sont généralement accessibles au public par souci de transparence et de reddition de comptes, deux valeurs fondamentales de la CRTFP.

Conformément aux principes du droit administratif, la Commission doit rendre ses décisions par écrit. Elle doit y résumer les éléments de preuve et les arguments des parties, et y articuler les motifs sur lesquels reposent ses conclusions. Les seuls renseignements personnels qui doivent figurer dans les décisions des commissaires sont ceux qui sont nécessaires à l'explication des motifs de la décision. Les commissaires peuvent protéger par ordonnance l'anonymat des tierces parties (p. ex. des contribuables) mentionnées dans leurs décisions. De même, les commissaires peuvent, sur demande, ordonner que soient scellés les documents qui leur ont été présentés en preuve et qui contiennent des renseignements médicaux ou financiers de nature délicate au sujet de personnes.

Le public peut consulter les décisions de la Commission de différentes manières, y compris auprès de la bibliothèque de la Commission. Par ailleurs, la plupart de ces décisions sont publiées par des éditeurs privés spécialisés. En 2000, le prédécesseur de la CRTFP a commencé à afficher sur son site Web le texte complet de ses décisions, et l'actuelle Commission a continué de le faire depuis. Certaines de ces décisions peuvent aussi être consultées sur des sites autres que celui de la CRTFP.

### Plaintes relatives aux renseignements personnels

Deux plaintes relatives aux renseignements personnels ont été déposées auprès de la commissaire à la protection de la vie privée contre la CRTFP concernant des décisions affichées sur son site Web. Les plaignants, dont les griefs avaient été tranchés par des arbitres de la CRTFP, alléguaient que cette dernière avait contrevenu aux articles 7 et 8 (usage et communication des renseignements personnels) de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* en affichant sur son site Web toutes les décisions qu'elle et ses arbitres avaient rendues.

La CRTFP a fait valoir que, comme elle doit respecter le principe de la publicité des débats en justice, les procédures qu'elle entreprend et les documents déposés dans le cadre de ses procédures sont publics. Elle a aussi soutenu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, elle respectait la jurisprudence, son mandat de trancher les différends qui lui sont soumis et les fins auxquelles les renseignements personnels avaient été recueillis dans le contexte de la procédure en cause.

Pour établir un équilibre entre le principe de la publicité des débats et le droit à la vie privée des personnes qui se prévalent des droits prévus par la *LRTFP*, la CRTFP a volontairement pris des mesures afin d'empêcher les moteurs de recherche d'avoir accès aux décisions qui sont affichées sur son site Web, en bloquant les noms au complet des particuliers.

La commissaire à la protection de la vie privée a conclu qu'en affichant le texte de ses décisions sur son site Web, la CRTFP n'utilisait pas les renseignements personnels dont elle disposait aux fins auxquelles ils avaient été recueillis. Elle a donc donné raison aux plaignants qui alléguaient que la CRTFP contrevenait à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*. Elle a recommandé à la CRTFP d'assurer l'anonymat des parties aux affaires dont les décisions sont affichées sur son site Web en remplaçant leur nom par des initiales choisies au hasard, ou en affichant seulement des résumés ne contenant aucun renseignement personnel. Elle a également affirmé que l'affichage des décisions en texte intégral sur le site Web de la CRTFP devrait être assujetti à des lignes directrices très strictes prévoyant une analyse au cas par cas axée sur l'intérêt public. Un avis écrit préalable doit également être envoyé à la commissaire à la protection de la vie privée.

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP.

La CRTFP a informé la commissaire à la protection de la vie privée qu'elle considérait, en dernière analyse, que les mesures qu'elle avait prises pour assurer la protection des renseignements personnels contenus dans ses décisions étaient suffisantes et qu'elle ne donnerait pas d'autre suite à ces plaintes. Elle a toutefois indiqué qu'elle participerait activement à toute discussion entreprise par les autorités concernées sur la question de l'affichage en ligne des décisions des tribunaux administratifs, ce que la commissaire à la protection de la vie privée avait fortement recommandé. Cette question fondamentale ne concerne pas seulement la CRTFP, mais met en cause des pratiques établies de longue date de nombreux tribunaux administratifs fédéraux qui exercent des fonctions quasi judiciaires.

## Services de médiation

La médiation et la résolution de conflits sont des éléments clés du mandat législatif que la nouvelle *LRTFP* a conféré à la CRTFP. Les médiateurs dont la CRTFP offre les services sont des tiers impartiaux, sans pouvoir décisionnel, qui interviennent dans un différend afin d'aider les parties à trouver de leur plein gré leurs propres solutions mutuellement acceptables. Il peut s'agir de médiateurs professionnels employés par la CRTFP, de commissaires ou encore de personnes qui ne font pas partie des effectifs de la CRTFP et qui sont nommées par la CRTFP en raison de leur expérience dans le domaine.

La médiation contribue directement à établir des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique puisqu'il est généralement préférable de régler les différends aussi tôt que possible dès les premières étapes plutôt que d'avoir recours à des processus accusatoires comme l'arbitrage.

Ces dernières années, le recours à la médiation a conduit à une baisse marquée du nombre d'affaires qui ont fait l'objet d'audiences officielles comme le prévoit la *LRTFP* en cas de non résolution du grief ou de la plainte. La CRTFP s'est donc efforcée, en 2007-2008, de faire encore mieux connaître les services de médiation aux parties à l'arbitrage.

En 2007-2008, les services de médiation de la CRTFP ont visé 899 cas de griefs ou de plaintes. Une seule procédure de médiation permet souvent de résoudre de multiples cas semblables. Avec l'aide des médiateurs nommés par la CRTFP, les parties à 807 affaires ont pu s'entendre ou retirer leur plainte ou grief sans qu'une audience ne soit tenue, ce qui correspond à un taux de réussite de 89 %.

La CRTFP offre également des services de médiation préventive dans le but de résoudre des conflits avant que ne soient déposés des griefs ou des plaintes. Elle souhaite ainsi réduire le nombre de différends qui lui sont soumis. En 2007-2008, 74 affaires ont fait l'objet d'une médiation préventive, ce qui correspond à un taux de réussite de 91 %. (Pour des données sur les procédures de médiation entreprises par la CRTFP en 2007-2008, voir l'annexe 5.)

La demande de services de médiation adressée à la CRTFP a augmenté en même temps que le nombre de demandes d'arbitrage de griefs qu'elle a reçues. Elle a aussi été saisie de nouvelles demandes de services de médiation provenant d'employeurs voulant respecter l'obligation que la nouvelle *LRTFP* impose aux ministères et organismes de mettre en place des comités de consultation syndicaux-patronaux de même que des systèmes de gestion informelle des conflits.

La CRTFP offre divers autres services de médiation, à savoir :

- la facilitation des discussions entre les parties de certains ministères et organismes, souvent dans le contexte de comités consultatifs syndicaux-patronaux;
- des interventions stratégiques rendant possibles des discussions sur de vastes questions susceptibles d'engendrer des différends;
- l'aide aux enquêtes dans des affaires concernant des demandes d'accréditation, la détermination du nombre de membres à une date donnée et les droits du successeur;
- la facilitation des discussions sur la détermination des postes ou des employés nécessaires pour assurer les services essentiels en cas de grève (les employés occupant ces postes n'ont pas le droit de grève).

### Formation en médiation

En 2007-2008, les membres des Services de règlement des conflits ont donné neuf séances de formation sur la négociation raisonnée et la médiation. À ce jour, 3 000 personnes ont participé au programme national de formation de la CRTFP (institué en 2000-2001).

La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends.

Ce programme de formation interactive d'une durée de deux jours et demi permet aux membres de la fonction publique fédérale d'acquérir des habiletés de base en négociation raisonnée et en médiation pouvant servir à résoudre des différends en milieu de travail. De plus, la formation permet d'examiner les sources de conflit et la problématique de la communication entre les parties. Les participants ont l'occasion de mettre en pratique, par des mises en situation, les différentes habiletés et techniques de négociation et de médiation qu'ils ont apprises. La formation leur permet également d'échanger sur la médiation.

La clientèle cible comprend les personnes chargées de résoudre des conflits en milieu de travail, comme les agents de relations de travail, les représentants syndicaux, les gestionnaires et les superviseurs, ainsi que d'autres personnes qui travaillent dans ce domaine, par exemple les agents du programme d'aide aux employés. On peut s'inscrire en ligne sur le site Web de la CRTFP, à l'adresse www.pslrb-crtfp.gc.ca.

En 2007-2008, les médiateurs de la CRTFP ont en outre pris part, aussi bien dans la fonction publique qu'ailleurs, à la présentation d'ateliers spéciaux et de séances de formation qui ont aidé à mieux faire comprendre le mécanisme de la médiation dans le règlement des différends.

### Négociation collective

La CRTFP assiste les parties dans leurs efforts de négociation collective grâce à ses services de médiation, de conciliation et d'arbitrage de différends. Par ses services de règlement des conflits, elle les aide à conclure des ententes ou à établir des mécanismes de règlement de leurs différends par une tierce partie indépendante. Elle vise ainsi à éviter d'éventuelles interruptions de travail qui pourraient nuire à la prestation de services gouvernementaux aux Canadiens.

Pour s'acquitter de cette responsabilité, les membres de la CRTFP doivent avoir une connaissance approfondie et à jour des enjeux liés aux relations de travail des parties à la négociation. Ainsi, lorsque viendra le temps d'engager une procédure de règlement de différends (arbitrage ou conciliation), le président pourra rendre des décisions éclairées qui favoriseront la conclusion d'une entente par les parties.

En 2007-2008, une grande ronde de négociation collective a été entreprise au sein de la fonction publique. À cinq reprises, la CRTFP a été appelée à fournir des services de médiation pour aider les parties à poursuivre la négociation de leurs conventions collectives.

La conciliation accorde aux employés le droit de déclencher une grève, à certaines conditions, de sorte qu'on la qualifie souvent de « voie de la conciliation-grève ». La nouvelle *LRTFP* a établi un nouveau mécanisme pour aider les parties à s'entendre dans le contexte des négociations collectives : les commissions de l'intérêt public (CIP). Ces organismes temporaires sont composés d'une ou de trois personnes nommées par le ministre sur la recommandation du président de la Commission. Leur rôle est d'aider les parties à résoudre leurs différends en formulant des recommandations, non exécutoires, en vue d'un règlement. En 2007-2008, il n'y a eu aucune demande de constitution d'une commission de l'intérêt public, mais la situation devrait être différente au cours de l'exercice actuel en raison de la ronde de négociation collective entreprise cette année.

Si les parties n'arrivent pas à s'entendre dans la négociation de leurs conventions collectives, un processus d'arbitrage exécutoire peut être enclenché. Les décisions arbitrales rendues dans le cadre de ce processus lient les deux parties à la négociation et écartent donc la possibilité du déclenchement d'une grève légale. C'est le président de la Commission qui met sur pied les conseils d'arbitrage. En 2007-2008, six conseils d'arbitrage ont été formés et une décision arbitrale a été rendue dans cinq cas.

## Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération

La *LRTFP*, entrée en vigueur le 1er avril 2005, a conféré à la CRTFP le mandat d'effectuer des activités d'analyse et de recherche en matière de rémunération pour appuyer le processus de négociation collective au sein de la fonction publique fédérale. Les Services d'analyse et de recherche en matière de rémunération (SARR) de la CRTFP ont vu le jour en 2005-2006. Ils collaborent avec les parties à la négociation collective et d'autres intervenants pour fournir des renseignements impartiaux, précis et opportuns sur les taux

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente.

comparatifs de rémunération, les salaires des employés, les conditions d'emploi et les avantages sociaux dans les secteurs public et privé.

La rémunération est une question clé pour les parties à la table de négociation et constitue souvent l'enjeu dominant dans la conclusion d'une entente. Les négociations peuvent se dérouler plus harmonieusement lorsque les deux parties ont un accès égal à des données aussi exhaustives qu'exactes sur la rémunération que leur fournit une tierce partie neutre faisant autorité. Lorsque les parties entreprennent les négociations en convenant des données sur la rémunération établies en fonction du marché, comme point de repère, elles peuvent consacrer leur temps et leurs efforts de manière plus productive à la négociation de questions de fond, comme le rajustement des taux de rémunération.

Les études sur la rémunération entreprises en 2007-2008 par les SARR sont décrites dans une section précédente du présent rapport.

### Comité consultatif indépendant

La *LRTFP* prévoit la création d'un comité consultatif indépendant chargé de conseiller le président à propos des services d'analyse et de recherche en matière de rémunération offerts par la CRTFP.

En novembre 2007, le premier comité consultatif, présidé par Maryanne Webber, de Statistique Canada, a présenté son rapport final au président. Le comité y résumait les activités qu'il avait réalisées pendant son mandat de deux ans et formulait des recommandations pour aider le président à améliorer le fonctionnement du comité consultatif.

Une fois que les postes vacants au sein du comité auront été pourvus, les membres devront analyser les procédés, les outils et les méthodes d'enquête utilisés jusqu'à présent, de même que les résultats obtenus. On leur demandera ensuite de formuler des recommandations pour favoriser la réalisation en temps opportun d'une étude de plus grande portée sur la rémunération au Canada.

### Rayonnement et communications

La CRTFP reconnaît toujours l'importance de consulter les parties à la négociation collective et les autres intervenants. Les parties visées par les deux études que mène la CRTFP à l'heure actuelle ont participé à l'établissement des paramètres de ces études et à l'élaboration des outils d'enquête. En plus de collaborer avec le comité consultatif à la définition de sa stratégie d'enquête à long terme, la CRTFP s'efforcera d'organiser des consultations du même genre avec les parties à la négociation collective au sein de la fonction publique fédérale.

La CRTFP est également déterminée à collaborer avec les gouvernements des provinces et des territoires pour favoriser l'adoption d'approches communes qui satisfont aux besoins et aux intérêts de tous, afin d'éviter le dédoublement d'efforts et une sollicitation indue des participants aux sondages. L'étude sur la rémunération des emplois dans le secteur de la santé a montré les avantages de la collaboration dans les domaines d'intérêt commun.

### Perspectives

Après qu'elle aura publié les résultats de ses deux premières études sur la rémunération, en 2008-2009, la CRTFP étudiera différentes approches dans le but de déterminer la meilleure stratégie à adopter pour la réalisation, l'année suivante, d'une étude plus vaste portant sur la rémunération au Canada.

Pour pouvoir produire en 2010 les premiers résultats de son étude de grande portée sur la rémunération au Canada, conformément à l'objectif qu'elle s'est fixé, la CRTFP (en collaboration avec l'ensemble des intervenants) doit, au plus tard à la fin de 2008-2009, avoir mis la touche finale à la stratégie, à la méthode et aux outils qu'elle emploiera pour réaliser cette étude.

Les représentants de Statistique Canada se sont dits prêts à discuter de la possibilité de réaliser l'étude de grande portée sur la rémunération au Canada pour le compte de la CRTFP et du rôle que pourrait jouer Statistique Canada dans le cadre de cette étude. Ces consultations auront lieu au début de 2008-2009 pour que Statistique Canada puisse entreprendre son enquête sur le terrain à l'automne 2009.

Enfin, la CRTFP devra obtenir un financement permanent afin de garantir à long terme les investissements considérables exigés des fournisseurs de services.

## Pour en savoir plus sur la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Adresse postale de la CRTFP :

*Commission des relations de travail*
*dans la fonction publique*
*C.P. 1525, succursale B*
*Ottawa (Ontario)*
*Canada*
*K1P 5V2*

On peut aussi communiquer avec la CRTFP par téléphone ou par télécopieur pendant la semaine entre 8 h et 16 h (HNE).

Téléphone : 613-990-1800
Télécopieur : 613-990-1849

On peut aussi joindre la CRTFP par courrier électronique à mail.courrier@pslrb-crtfp.gc.ca.

La bibliothèque de la CRTFP abrite une vaste collection de documents sur les relations de travail et fournit des services de référence lors de consultations en personne, par téléphone et par courrier électronique.

Immeuble C. D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6e étage
Ottawa (Ontario)

Téléphone : 613-990-1813
Sans frais : 866-931-3454
Courriel : library-bibliotheque@pslrb-crtfp.gc.ca

Le site Web de la CRTFP (www.pslrb-crtfp.gc.ca) renferme une multitude de renseignements utiles, y compris ce qui suit :

- le résumé et le texte intégral de toutes les décisions de la Commission;
- des renseignements concernant le mandat, la composition et les fonctions de la Commission;
- les dates des audiences;
- des renseignements sur l'état de négociations collectives;
- des rapports annuels et des publications;
- une foire aux questions, des fiches d'information, des notes de pratique, des guides et des vidéos;
- des lois sur les relations de travail, des règlements et des formules;
- des bulletins d'information;
- des indications sur la façon de s'inscrire à la formation en médiation.

# Annexe 1

## Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

### Conseil du Trésor du Canada

| Agent négociateur | Nombre d'unités de négociation | Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu |
|---|---|---|
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 4 | 107 904 |
| Association canadienne des agents financiers | 1 | 3 399 |
| Association canadienne des employés professionnels | 2 | 12 721 |
| Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral | 1 | 82 |
| Association des juristes du ministère de la Justice | 1 | 2 138 |
| Association des pilotes fédéraux du Canada | 1 | 437 |
| Association des professeurs des collèges militaires du Canada | 1 | 191 |
| Association professionnelle des agents du service extérieur | 1 | 1 146 |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.)) | 1 | 880 |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) | 1 | 846 |
| Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 | 1 | 1 060 |
| Guilde de la marine marchande du Canada | 1 | 1 000 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 6 | 32 499 |
| Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588 | 1 | 31 |
| Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers | 1 | 5 680 |
| TCA – CANADA | 1 | 8 |
| TCA – CANADA, section locale 2182 | 1 | 339 |
| **Total pour le Conseil du Trésor du Canada** | **26** | **170 361** |

## Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

### Autres employeurs

| Agent négociateur | Nombre d'unités de négociation | Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu |
|---|---|---|
| ADMINISTRATION DU PIPELINE DU NORD | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |
| AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 4 469 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 3 | 1 829 |
| Total | 4 | 6 298 |
| AGENCE DE LA CONSOMMATION EN MATIÈRE FINANCIÈRE DU CANADA | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 40 |
| Total | 0 | 40 |
| AGENCE DU REVENU DU CANADA | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 10 236 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 1 | 26 009 |
| Total | 2 | 36 245 |
| BUREAU DE L'ENQUÊTEUR CORRECTIONNEL | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 25 |
| Total | 0 | 25 |
| BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 17 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 1 | 359 |
| Total | 2 | 376 |
| BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 2 | 475 |
| Total | 2 | 475 |
| CENTRE D'ANALYSE DES OPÉRATIONS ET DÉCLARATIONS FINANCIÈRES DU CANADA | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 329 |
| Total | 0 | 329 |
| CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 1 624 |
| Total | 1 | 1 624 |

# Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

## Autres employeurs *(suite)*

| Agent négociateur | Nombre d'unités de négociation | Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu |
|---|---|---|
| COMITÉ DE SURVEILLANCE DES ACTIVITÉS DE RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 0 |
| Total | 0 | 0 |
| COMMISSION CANADIENNE DE SURETÉ NUCLÉAIRE | | |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 1 | 430 |
| Total | 1 | 430 |
| COMMISSION CANADIENNE DES AFFAIRES POLAIRES | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 5 |
| Total | 0 | 5 |
| COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 365 |
| Total | 1 | 365 |
| CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES DU CANADA | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 181 |
| Total | 1 | 181 |
| CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES NATURELLES ET EN GÉNIE DU CANADA | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 363 |
| Total | 0 | 363 |
| CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES DU CANADA | | |
| Association des employés du Conseil de recherches | 6 | 2 291 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 4 | 1 721 |
| Total | 10 | 4 012 |
| INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 32 |
| Total | 1 | 32 |
| OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE | | |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 1 | 278 |
| Total | 1 | 278 |

## Tableau 1 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par employeur et par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

### Autres employeurs *(suite)*

| Agent négociateur | Nombre d'unités de négociation | Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu |
|---|---|---|
| OFFICE NATIONAL DU FILM | | |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 2 | 141 |
| Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 | 2 | 142 |
| Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP, section locale 9854) | 1 | 122 |
| Total | 5 | 405 |
| OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 2 | 1 951 |
| Total | 2 | 1 951 |
| PARCS CANADA | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 7 585 |
| Total | 1 | 7 585 |
| PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 11 | 846 |
| Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce | 12 | 899 |
| Total | 23 | 1 745 |
| PÉTROLE ET GAZ DES INDIENS DU CANADA | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 72 |
| Total | 0 | 72 |
| PLACEMENTS ÉPARGNE CANADA | | |
| | Aucune donnée | Aucune donnée |
| SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ | | |
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 1 | 208 |
| Total | 1 | 208 |
| TABLE RONDE NATIONALE SUR L'ENVIRONNEMENT ET L'ÉCONOMIE | | |
| Aucun agent négociateur | 0 | 24 |
| Total | 0 | 24 |
| **Total pour les autres employeurs** | **58** | **63 068** |
| **Total pour tous les employeurs** | **84** | **233 429** |

# Tableau 2 : Nombre d'unités de négociation et de fonctionnaires par agent négociateur 1er avril 2007 au 31 mars 2008

| Agent négociateur accrédité | Nombre d'unités de négociation | Nombre de fonctionnaires occupant un poste non exclu |
|---|---|---|
| Alliance de la Fonction publique du Canada | 28 | 135 893 |
| Association canadienne des agents financiers | 1 | 3 399 |
| Association canadienne des employés professionnels | 2 | 12 721 |
| Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral | 1 | 82 |
| Association des employés du Conseil de recherches | 6 | 2 291 |
| Association des juristes du ministère de la Justice | 1 | 2 138 |
| Association des pilotes fédéraux du Canada | 1 | 437 |
| Association des professeurs des collèges militaires du Canada | 1 | 191 |
| Association professionnelle des agents du service extérieur | 1 | 1 146 |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.B.)) | 1 | 880 |
| Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est) | 1 | 846 |
| Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 2228 | 1 | 1 060 |
| Guilde de la marine marchande du Canada | 1 | 1 000 |
| Institut professionnel de la fonction publique du Canada | 19 | 63 266 |
| Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2656 | 2 | 142 |
| Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 588 | 1 | 31 |
| Syndicat des agents correctionnels du Canada – CSN – Union of Canadian Correctional Officers | 1 | 5 680 |
| Syndicat général du cinéma et de la télévision (SCFP section locale 9854) | 1 | 122 |
| TCA – CANADA | 1 | 8 |
| TCA – CANADA, section locale 2182 | 1 | 339 |
| Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce | 12 | 899 |
| **Total** | **84** | **232 571*** |

*Cela n'équivaut pas au nombre de 211 429 fonctionnaires indiqué au tableau 1 car 918 employés occupant un poste non exclu figurent dans plus d'une unité de négociation et 20 224 employés occupant un poste non exclu ne sont pas représentés par un agent négociateur.

# Annexe 2

## Commissaires de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

### Commissaires à temps plein

**Casper M. Bloom, c.r., Ad. E.**

*Président*

Né à Montréal, Casper M. Bloom détient un baccalauréat ès arts de l'Université McGill, une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Western Ontario et une licence en droit de l'Université de Montréal. M. Bloom a été admis au Barreau du Québec et a commencé à pratiquer le droit chez Ogilvy Renault, où il est devenu par la suite un associé principal et a poursuivi sa pratique jusqu'en 2000.

Spécialiste en droit du travail et de l'emploi, M. Bloom a plaidé dans les deux langues officielles devant de nombreux tribunaux judiciaires et administratifs, y compris la Cour du Québec, la Cour supérieure du Québec, la Cour d'appel du Québec, la Cour fédérale, des conseils d'arbitrage dans plusieurs provinces, différents conseils des relations de travail et les commissions des droits de la personne du Québec et du Canada. M. Bloom a été nommé conseil de la reine en 1985 et a reçu la distinction d'*Avocat émérite* en 2007.

De 2000 à 2002, M. Bloom a rempli les fonctions de président et chef de la direction de l'Association canadienne des Armateurs des Grands Lacs, où il était responsable des relations de travail chez tous les principaux transporteurs armateurs du Réseau Grands Lacs/Voie maritime du Saint-Laurent. De 2002 à 2006, M. Bloom a été conseiller juridique et directeur des relations avec le personnel enseignant et non enseignant de l'Université Concordia.

M. Bloom a souvent été sollicité par divers gouvernements pour donner des avis sur des questions de politique nationale et d'intérêt public, par exemple la loi électorale, les droits linguistiques, les droits à l'égalité et l'unité canadienne. Il est reconnu au niveau tant national qu'international pour sa défense du droit public, ayant agi à plusieurs titres, dont bâtonnier du Barreau de Montréal, président national de la section du droit du travail de l'Association du Barreau canadien, président de la section du droit du travail de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien, président de l'Association de droit Lord Reading et président de la division du Québec de l'Association du Barreau canadien. De plus, il a été membre du Programme de contestation judiciaire fédéral et gouverneur de la Fondation du Barreau du Québec et il est actuellement un administrateur de la Fondation pour la recherche juridique. Sur le plan communautaire, il est membre des conseils d'administration du Congrès juif canadien et des Amis canadiens de l'Université de Tel Aviv. Il est également membre du conseil d'administration et du comité exécutif du centre universitaire de santé McGill. M. Bloom a aussi été chargé de cours à l'Université McGill dans le domaine du droit du travail et de l'emploi, de 1972 à 1977.

M. Bloom a reçu de nombreux prix et distinctions, dont le Prix de distinction du ministère de la Justice du Canada en 1998 pour sa contribution à l'égard de la dualité juridique, linguistique et culturelle du Canada, le Prix du mérite du Barreau du Québec en 2000 et le Prix des droits de la personne de l'Association de droit Lord Reading en 1994.

M. Bloom a été nommé président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 2 janvier 2007 pour un mandat de trois ans.

## Marie-Josée Bédard

*Vice-présidente*

Marie-Josée Bédard possède une vaste expérience dans les domaines du droit du travail, des relations de travail et des ressources humaines. Titulaire d'un baccalauréat en administration et d'une licence en droit civil (avec grande distinction) tous deux décernés par l'Université d'Ottawa, Mme Bédard a été admise au Barreau du Québec en 1993.

Elle a exercé le droit du travail au sein d'un cabinet privé pendant plus de huit ans. Au cours de cette période, elle a plaidé de nombreux griefs devant des arbitres, et agi dans le cadre d'autres litiges liés à l'organisation syndicale, à l'emploi et aux conditions de travail, devant divers tribunaux administratifs et judiciaires. Mme Bédard a eu l'occasion d'agir à titre de procureur dans des affaires de diverses natures, dont des litiges liés à l'application et à l'interprétation des conventions collectives de même qu'à l'imposition de mesures disciplinaires ou administratives, et des litiges survenus en cours de négociations collectives. Nombre de ces litiges ont soulevé des questions de droit complexes et des questions de droits fondamentaux. Elle a en outre participé à diverses procédures de médiation et agi comme porte-parole lors de négociations en vue de la conclusion ou du renouvellement de plusieurs conventions collectives.

Mme Bédard s'est par la suite jointe à la Société de transport de l'Outaouais (STO) en tant que directrice des ressources humaines et conseillère juridique en relations de travail. À ce titre, elle était chargée d'administrer tous les programmes de ressources humaines et de santé et sécurité au travail, ainsi que de gérer les relations de travail de la STO. Elle a en outre négocié plus de cinq conventions collectives et mis en place un plan d'équité en emploi, une politique pour contrer le harcèlement en milieu de travail et un processus de parité salariale.

En 2002, elle a été nommée conseillère spéciale à la Direction générale et a continué d'exercer ses fonctions de directrice des ressources humaines. En septembre 2006, elle a été nommée directrice générale de la Société de transport de l'Outaouais. Dans le cadre de ses fonctions, elle était responsable de la gestion de l'ensemble des ressources humaines et financières de la Société, dirigeait les affaires courantes et présidait le comité de gestion.

Mme Bédard a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 10 mars 2008 pour un mandat de cinq ans.

## Ian R. Mackenzie

*Vice-président*

Ian R. Mackenzie est un ancien de l'Université Carleton, qui lui a décerné un baccalauréat ès arts avec spécialisation en sciences politiques et une maîtrise en sociologie. Diplômé en droit de l'Université de Windsor, il est membre du Barreau de l'Ontario depuis 1992. En 1992 et 1993, il a exercé le droit du travail et de l'emploi en pratique privée dans un cabinet d'avocats d'Ottawa. Il a été agent de recherche auprès d'un agent négociateur de la fonction publique fédérale de 1994 à 1997, puis directeur exécutif de l'Association professionnelle des agents du service extérieur de 1998 à 2000. Conseiller juridique au ministère de la Justice en 1997-1998 et de 2000 à 2002, il y a exercé ses compétences notamment dans les domaines de la rémunération des juges et du droit administratif.

De 1993 à 2000, M. Mackenzie a siégé à plusieurs comités en sa qualité de membre du Conseil national mixte (CNM) : celui des directives sur le service extérieur, celui du réaménagement des effectifs et celui de l'équité en matière d'emploi. En 2001 et 2002, il a exercé les fonctions de président du Comité des directives sur le service extérieur du CNM. Il a été membre du Groupe consultatif sur l'équité du Barreau du Haut-Canada de 1999 à 2002. Il a également enseigné le droit du travail et le droit public à l'Université Carleton, de même que dans le cadre du programme d'admission au Barreau de l'Ontario. M. Mackenzie est membre de l'Ontario Labour Management Arbitrators Association et du Comité exécutif de la section Relations du travail de l'Association du Barreau de l'Ontario.

M. Mackenzie a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 juillet 2002. Le 5 mai 2005, il a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique pour un mandat de cinq ans.

M. Mackenzie a rempli les fonctions de président intérimaire du 2 septembre 2006 au 1er janvier 2007.

### Michele A. Pineau

*Vice-présidente*

Michele A. Pineau est une médiatrice et une arbitre d'expérience qui se spécialise dans la résolution de litiges liés au travail et à l'emploi.

Mme Pineau est diplômée en droit de l'Université McGill (baccalauréat en droit civil) et est membre du Barreau du Québec depuis 1981. Elle a obtenu un baccalauréat ès arts du St. Patrick's College (Université Carleton) et un baccalauréat français de l'Université de Paris (Sorbonne) en 1968. Elle a également suivi une formation complète en arbitrage et en médiation au Canada et aux États-Unis et a été l'une des premières formatrices en résolution des litiges au Canada.

Plus récemment, Mme Pineau a occupé le poste de vice-présidente du Conseil canadien des relations industrielles pendant huit ans et, en 2002, elle a reçu la Médaille du jubilé d'or de la Reine pour sa contribution exceptionnelle aux travaux du Conseil.

Auparavant, Mme Pineau a dirigé un cabinet privé d'arbitrage et de médiation qui exerce ses activités en Ontario et au Québec. Elle a élaboré des programmes de résolution des litiges pour Justice Canada, Agriculture Canada, l'Institut d'arbitrage et de médiation du Québec, la Chambre des notaires du Québec, le ministère des Services sociaux du Québec, la Société canadienne de règlement des différends (Québec), la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre et l'Université de Sherbrooke.

Mme Pineau a travaillé à titre de conseillère juridique pour le Conseil du Trésor, l'Agence du revenu du Canada et la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, et elle a exercé les fonctions de directrice nationale des relations de travail pour la Société canadienne des postes. Elle a également occupé le poste d'avocate de l'employeur dans diverses sociétés québécoises.

Avant d'obtenir son diplôme en droit, Mme Pineau a travaillé en tant que spécialiste des ressources humaines dans le secteur privé et, brièvement, comme agente des services syndicaux à l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Élément national) ainsi qu'au Bureau de recherches sur les traitements.

Mme Pineau est arbitre agréée et médiatrice agréée (Institut d'arbitrage et de médiation du Canada). Elle est membre de l'Ontario Labour-Management Arbitrators Association, de l'Institut canadien d'administration de la justice et du Conseil des tribunaux administratifs canadiens. Elle a travaillé dans tout le Canada et participé à des échanges avec des commissions des relations du travail et des tribunaux des États-Unis, du Japon, de la Nouvelle-Zélande et de l'Australie.

Mme Pineau a été nommée vice-présidente de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er janvier 2007 pour un mandat de cinq ans.

### Roger Beaulieu

*Commissaire*

Roger Beaulieu met au profit de la Commission des relations de travail dans la fonction publique la vaste expérience qu'il a acquise en tant que membre de la haute direction de divers organismes et sociétés, en matière de formulation de conseils juridiques et de gestion des ressources humaines, y compris les relations de travail ainsi que la négociation de fusions et d'acquisitions pour d'importantes sociétés établies au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde. Il a négocié des centaines de conventions collectives au cours de sa carrière.

M. Beaulieu est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un diplôme en droit et est membre du Barreau du Québec. Il a commencé sa carrière en tant qu'avocat principal en droit du travail auprès d'une variété de grandes sociétés, notamment la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. En 1977, il a été engagé par la Compagnie minière IOC, où il occupait le poste d'avocat général et de directeur exécutif des ressources humaines et où il était responsable de l'ensemble des conventions collectives, arbitrages et différends juridiques. Puis, il est devenu vice-président, Ressources humaines, secrétaire et avocat général aux Brasseries Carling O'Keefe, où il représentait la société devant les tribunaux spécialisés dans les relations de travail et les cours supérieures. Il a également planifié et mené à bien une importante fusion avec une autre société de brasserie.

Aux Imprimeries Quebecor inc., il était chargé des ressources humaines à l'échelle internationale et de l'orientation de la stratégie d'acquisition de l'entreprise. Il a mis sur pied le service des ressources humaines professionnelles de Quebecor et y a négocié 78 conventions collectives avec 15 syndicats dans le monde. À la Banque Laurentienne du Canada, la seule banque syndiquée au Canada, M. Beaulieu a la aussi occupé le poste de vice-président des ressources humaines, des relations de travail et des acquisitions.

Au moment de la création de NAV CANADA et de la privatisation des services de contrôle du trafic aérien, M. Beaulieu a négocié la première convention collective de ce nouvel organisme. Plus récemment, il était vice-président canadien du développement commercial de la Computer Sciences Corporation, où il se concentrait sur la négociation d'importants contrats internationaux.

M. Beaulieu a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2007 pour un mandat de cinq ans.

### Dan Butler

*Commissaire*

Dan Butler apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique plus de 25 années d'expérience en relations de travail dans le secteur public. Après des études de premier et deuxième cycles en sciences politiques à l'Université York et à l'Université Carleton, M. Butler s'est joint à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC), en janvier 1980, comme agent de recherche.

À l'IPFPC, il a ensuite été agent de recherche en chef (de 1981 à 1986), négociateur (de 1986 à 1997) et enfin, chef de la section Négociations collectives et relations de travail nationales (de 1999 à 2001). Tout au long de ces affectations, M. Butler s'est principalement concentré sur la négociation collective et la résolution de conflits; il a acquis de l'expérience en négociation sous le régime de six différentes lois du travail, représentant des employés de la catégorie scientifique et professionnelle qui travaillaient pour une douzaine d'employeurs publics. M. Butler a aussi agi comme porte-parole syndical principal dans des dossiers d'envergure nationale, notamment la modernisation de la classification, l'équité salariale et la réforme de la dotation en personnel. De 1997 à 1999, il a fourni des conseils d'orientation et de stratégie à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP) dans le cadre d'une entente d'échanges, comme conseiller principal et chef de projet à la Direction générale de la recherche de la CFP.

En mai 2001, M. Butler a été nommé secrétaire général du Conseil national mixte (CNM) de la fonction publique. En cette qualité, il a assumé de vastes responsabilités à titre de tierce partie neutre facilitant les relations entre le gouvernement du Canada et ses agents négociateurs. Le mandat du CNM en tant que « tribune de choix » de la fonction publique comprenait l'élaboration conjointe de directives établissant des conditions d'emploi pour l'ensemble de la fonction publique, des consultations nationales sur des politiques de l'employeur, et sur la modernisation de la législation, le règlement de griefs au CNM ainsi que d'appels en matière de régime d'assurance et, enfin, la mise au point de méthodes de recherches approfondies en matière de rémunération. M. Butler a en outre assumé des responsabilités parallèles de secrétaire général du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique, et de cosecrétaire du Comité consultatif syndical-patronal sur la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*.

M. Butler a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 24 octobre 2005 pour un mandat de trois ans.

### John A. Mooney

*Commissaire*

John Mooney possède une vaste expérience de l'arbitrage de questions liées à l'emploi de même que de la gestion d'organismes quasi judiciaires chargés de statuer sur des questions liées à l'emploi. Il a en outre participé à la conception et à la rédaction de lois, de règlements et de mécanismes de recours en matière d'emploi, dont la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*).

M. Mooney détient un baccalauréat ès arts de l'Université d'Ottawa ainsi qu'une licence en droit civil (LL.L).

Jusqu'à tout récemment, M. Mooney occupait le poste de directeur, Règlementation et législation, à la Commission de la fonction publique du Canada (CFP), où il était chargé de l'élaboration des politiques et des règlements nécessaires à la mise en œuvre de la *LEFP*.

De 2001 à 2003, en tant que membre du Groupe de travail du Conseil privé sur la modernisation de la gestion des ressources humaines, il a participé à la rédaction de la nouvelle loi sur l'emploi des fonctionnaires fédéraux qui est devenue la *LEFP*. Avant cela, il était rattaché à la CFP à titre d'avocat-conseil. Il a également occupé le poste de directeur intérimaire des recours à la CFP, où il était responsable des enquêtes et appels quasi judiciaires sous le régime de l'ancienne *LEFP*, et où il a introduit la médiation dans le processus d'appel. Il a aussi présidé le Comité d'appel de la CFP de 1992 à 1996.

M. Mooney a également exercé les fonctions de conseiller juridique principal de la Commission de la fonction publique internationale des Nations Unies en 1998 et 1999, au nom de laquelle il a défendu des causes devant le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail et le Tribunal administratif des Nations Unies. Il a aussi agi à titre de conseiller juridique auprès de demandeurs de pension devant la Commission canadienne des pensions. Avant de se joindre à la fonction publique, M. Mooney était conseiller juridique à la Fédération des Chambres de commerce du Québec. Il a aussi travaillé comme analyste juridique pour le Syndicat canadien de la fonction publique.

M. Mooney a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 7 août 2007 pour un mandat de quatre ans.

### Renaud Paquet

*Commissaire*

Renaud Paquet possède une vaste expérience des relations de travail dans la fonction publique fédérale, dans l'administration municipale et dans le secteur privé, à titre de praticien, de formateur et de tierce partie. M. Paquet détient un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal et une maîtrise dans la même discipline de l'Université du Québec en Outaouais. Il a aussi poursuivi des études postdoctorales à la New York State School of Industrial Relations de l'Université Cornell à Ithaca, dans l'État de New York.

Avant sa nomination à la CRTFP, M. Paquet occupait un poste de professeur titulaire à l'Université du Québec en Outaouais, à Gatineau, au Québec. Il y enseignait depuis juin 1993 la négociation collective, l'application des conventions collectives, les relations de travail dans le secteur public et l'analyse statistique. Au cours de ces années, il a publié un grand nombre d'articles et d'ouvrages sur différentes questions, portant notamment sur les relations de travail, la gestion des conflits et la négociation collective. Il a aussi participé aux travaux d'un grand nombre de commissions et de groupes de travail, dont le Comité consultatif sur les relations patronales-syndicales dans la fonction publique fédérale, mieux connu sous le nom de Comité Fryer. Pendant sa carrière universitaire, il a reçu de nombreux prix soulignant sa contribution à l'enseignement et à la recherche.

Depuis 2002, M. Paquet a agi comme arbitre sous le régime du *Code canadien du travail*. Avant sa carrière universitaire, il a occupé entre 1975 et 1991 différents postes dans la fonction publique fédérale. De 1982 à 1989, il a été président national du Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada et membre du conseil d'administration national de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

M. Paquet apporte à la Commission des relations de travail dans la fonction publique les avantages d'une solide formation universitaire assortie d'une grande expérience des relations de travail et d'une connaissance approfondie du secteur public.

M. Paquet a été nommé commissaire à temps plein de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 mars 2008 pour un mandat de cinq ans.

### Dan R. Quigley

*Commissaire*

Dan R. Quigley a fait ses études en relations de travail et en négociation collective à la School for Workers de l'Université du Wisconsin.

M. Quigley a commencé sa carrière dans la fonction publique en 1976, comme apprenti chaudronnier, à Victoria. Devenu ouvrier qualifié en 1980, il a été président national du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C. B.) de 1986 jusqu'à sa nomination à la CRTFP.

Membre du Conseil national mixte du Canada pendant une quinzaine d'années, M. Quigley a participé à l'élaboration d'importantes politiques et directives portant, par exemple, sur le réaménagement des effectifs, la réduction du personnel civil des Forces armées canadiennes et les régimes de soins de santé, d'assurance-invalidité et de soins dentaires de la fonction publique fédérale.

En outre, il a occupé plusieurs postes d'importance : négociateur en chef du Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt); président du Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte; coprésident et fondateur du Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique; coprésident du Sous-comité syndical-patronal des ressources humaines du ministère de la Défense nationale (MDN) et conseiller national du Programme d'aide aux employés du MDN, ainsi que membre de l'International and Canadian Representatives Liaison Committee.

M. Quigley a travaillé auprès de la Commission de la fonction publique des Philippines et auprès des syndicats nationaux de ce pays, à titre de conseiller en matière de négociation collective, de dotation en personnel et de relations de travail.

M. Quigley a été nommé commissaire à plein temps de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 novembre 2001. Cette nomination a été renouvelée le 19 novembre 2003 pour une période de trois ans. Sa nomination a été reconduite à la nouvelle Commission des relations de travail dans la fonction publique jusqu'à la fin de son mandat. Le 19 novembre 2006, M. Quigley a de nouveau été nommé commissaire pour un mandat de trois ans.

## Commissaires à temps partiel

### Christopher James Albertyn

Christopher James Albertyn fait carrière depuis plus de 20 ans comme médiateur et arbitre. Il est actuellement un vice-président de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Il a fait ses études en Afrique du Sud et détient un baccalauréat ès arts (avec distinction), un *Baccalaureus Procurationis* et un baccalauréat en droit. Il a exercé à titre de procureur à la Cour suprême de l'Afrique du Sud et à la Haute Cour du Lesotho. Il est le directeur-fondateur du Centre d'études socio-juridiques de l'Université du Natal et il a siégé comme délégué à la Convention pour une Afrique du Sud démocratique. Il est membre de groupes d'arbitrage au Canada, aux États-Unis et en Afrique du Sud, et son nom figure sur la liste ministérielle des arbitres du Bureau d'arbitrage de l'Ontario. M. Albertyn a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de cinq ans.

### Bruce Archibald, c.r.

Bruce Archibald est professeur à la Dalhousie Law School où il enseigne diverses matières depuis 1976, telles que le droit du travail, le droit pénal, la procédure criminelle, la preuve, le droit comparatif et la justice réparatrice. En plus d'enseigner, M. Archibald agit en tant qu'arbitre du travail dans les secteurs public et privé depuis 1984 et est vice-président à temps partiel du Conseil des relations de travail de la Nouvelle-Écosse depuis 1992. Il est actuellement président à temps partiel de la Nova Scotia Civil Service Employee Relations Board. Il préside aussi le Provincial Court Judges' Salary and Benefits Tribunal de la Nouvelle Écosse et la Correctional Facilities Employee Relations Board de la province. Il a été consultant pour la Commission de réforme du droit du Canada, le ministère de la Justice du Canada, le ministère de la Justice de la Nouvelle-Écosse et la Commission royale d'enquête sur la poursuite de Donald Marshall, fils. À l'heure actuelle, M. Archibald mène des recherches sur le droit du travail, la justice réparatrice, les stratégies d'investissement dans le capital humain, et le renforcement des capacités sociales. M. Archibald a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 9 décembre 2004 pour un mandat de cinq ans.

### Ruth Elizabeth Bilson, c.r.

Mme Bilson enseigne au Collège de droit de l'Université de la Saskatchewan. Elle détient un baccalauréat ès arts, une maîtrise ès arts, un baccalauréat en droit et un doctorat, et elle est membre du Barreau de la Saskatchewan. Mme Bilson a occupé le poste de vice-doyenne et de doyenne de la Faculté de droit du Collège, ainsi que de vice-présidente adjointe (Administration) de l'Université. Elle a également assumé la présidence de la Commission des relations de travail de la Saskatchewan, de 1992 à 1997. Elle a publié de nombreux articles et donné de nombreuses conférences sur le droit du travail et le droit administratif. En 2000, elle a été nommée conseil de la reine. Mme Bilson a été nommée pour un second mandat (cinq ans) à titre de commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007.

### George P. L. Filliter

George P. L. Filliter a obtenu un baccalauréat en droit de l'Université du Nouveau-Brunswick en 1978. Il a par la suite pratiqué le droit dans les domaines du droit du travail et de l'emploi, du droit administratif et du litige général. En 1985, il a obtenu une maîtrise en droit de la London School of Economics. Dans le cadre de sa pratique privée, il a représenté les parties syndicale et patronale et a agi comme arbitre. Il a été nommé au poste de président de la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick en mars 2003. Il enseigne également à l'Université du Nouveau-Brunswick. Il a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 14 janvier 2008 pour un mandat de cinq ans.

### Deborah M. Howes

Deborah M. Howes compte plus de 25 années d'expérience en règlement des conflits et en relations de travail. Un large éventail d'instances provinciales, nationales et internationales ont fait appel à ses talents d'arbitre de différends et de médiatrice. Elle est la présidente de High Clouds Incorporated, une entreprise albertaine qui prépare des séminaires et assure des services portant sur le règlement des conflits. Arbitre agréée et médiatrice agréée, Mme Howes possède un baccalauréat en droit et un certificat en gestion des conflits décerné par l'Alberta Arbitration and Mediation Society. Elle a été vice-présidente de la Commission des relations de travail de l'Alberta pendant 11 ans; avant d'occuper ce poste, elle a pratiqué le droit au sein de la firme Duncan and Craig. Elle est la cofondatrice de la Foundation of Administrative Justice, une société sans but lucratif dont le mandat est de former les membres et le personnel des tribunaux administratifs, et continue d'en être la directrice administrative. Mme Howes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er août 2007 pour un mandat de trois ans.

### Margaret E. Hughes

Margaret E. Hughes est professeure honoraire de droit à l'Université de Calgary. Elle détient un baccalauréat ès arts, un baccalauréat et une maîtrise en droit ainsi qu'une maîtrise en travail social. De 2001 à 2005, elle a été vice-présidente adjointe (ressources humaines) de l'Université de Calgary et a fait preuve d'un leadership stratégique comme membre de l'équipe de négociation de l'Université pendant les négociations avec l'Association de la Faculté en 2002 et en 2004. Mme Hughes a auparavant été la doyenne de la Faculté de droit et, à ce titre, elle a négocié la mise sur pied et le financement du premier programme d'études supérieures de la Faculté et a coprésidé une initiative qui a permis d'établir un institut de recherche interdisciplinaire pour l'étude du droit et de la famille. Elle a coprésidé la conférence annuelle sur l'arbitrage du travail de l'Université de Calgary pendant 10 ans et a agi à titre d'arbitre de différends en Alberta. En outre, elle a enseigné le droit à l'Université de la Saskatchewan et à l'Université de Windsor. Mme Hughes a été nommée commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1er août 2007 pour un mandat de trois ans.

### Georges Nadeau

En 1978, M. Nadeau a obtenu un baccalauréat en administration des affaires du Centre des études universitaires dans l'Ouest québécois de l'Université du Québec. De 1978 à 1983, il a assumé les fonctions de représentant syndical auprès du Syndicat des approvisionnements et services, une composante de l'Alliance de la Fonction

publique du Canada. En 1983, il a accédé au poste d'agent de la Section des griefs et des arbitrages de l'Alliance, poste qu'il a occupé jusqu'en 1996. Au cours de ces 13 années, M. Nadeau a défendu un nombre important de griefs et de plaintes devant divers organismes compétents un peu partout au Canada. De 1996 à 1998, il était chargé de coordonner les activités de la section de la négociation collective de l'Alliance.

En 1998, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, un des plus importants syndicats de professionnels au pays, l'engageait à titre de gestionnaire principal des services de représentation, poste qu'il a occupé jusqu'en 2005. M. Nadeau s'y est acquitté de responsabilités liées à la négociation collective, aux services de représentation des membres, à la recherche, aux services de pension et d'avantages sociaux, ainsi qu'au maintien et au recrutement des délégués, des membres et des unités de négociation.

M. Nadeau a coprésidé en 2004-2005 le groupe de travail sur les recours en matière de dotation en personnel mis sur pied par le Sous-comité des sous-ministres sur la dotation et les recours en matière de dotation. De 2001 à 2005, il a siégé au Comité des relations syndicales-patronales du Conseil national mixte. Il a participé en 1995-1996, à titre de représentant de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, aux travaux du groupe de travail sur la refonte du *Code canadien du travail* formé par le Congrès du travail du Canada. De 1992 à 1995, il a été membre du Conseil du module des études de premier cycle en relations industrielles de l'Université du Québec.

M. Nadeau a été nommé vice-président de la Commission des relations de travail dans la fonction publique en juin 2005, et a occupé ce poste jusqu'à sa retraite, au début de 2008. Le 29 janvier 2008, il a été nommé commissaire à temps partiel pour un mandat de deux ans.

### Allen Ponak

Allen Ponak est professeur émérite en relations industrielles à l'Université de Calgary. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts, d'une maîtrise en relations de travail et relations industrielles, et d'un doctorat en relations industrielles. De 1976 à 2006, il a été professeur à l'Université de la Colombie-Britannique, à l'Université McGill et à l'Université de Calgary. Ses travaux, qui ont porté sur les politiques publiques, la résolution de conflits et les relations de travail dans le secteur public, ont fait l'objet d'une large diffusion. Coauteur d'un important ouvrage intitulé *Union-Management Relations in Canada*, il a été président national de l'Association canadienne des relations industrielles et est actuellement président du comité de rédaction de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations*. M. Ponak a réalisé le documentaire *Au-delà de la collision : relations de travail intègres*, dont il était aussi le narrateur, lequel documentaire a remporté le prix Silver Screen du Los Angeles International Video and Film Festival en 2006. En sa qualité d'arbitre depuis 1984, il a rendu plus de 450 décisions. Il est membre et vice-président (Canada) de la National Academy of Arbitrators. Il a fondé la Calgary Labour Arbitration and Policy Conference qu'il a présidée de 1983 à 2007. M. Ponak a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 18 février 2008 pour un mandat de quatre ans.

### John James Steeves

John James Steeves exerce les professions d'arbitre, de médiateur et d'avocat à Vancouver, en Colombie-Britannique. Il est intervenu dans de nombreux conflits de travail dans les administrations publiques fédérale et provinciales. M. Steeves est titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise ès arts, ainsi que d'un baccalauréat en droit. Il détient le titre d'arbitre agréé et il est membre du barreau de la Colombie-Britannique et du Yukon. Il siège également au conseil de discipline de la Société canadienne de consultants en immigration à titre de membre responsable de l'intérêt public. M. Steeves a siégé à la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique à titre de vice-président, en 2006 et 2007, et à la Commission des accidents du travail de la Colombie-Britannique à titre de commissaire en chef des appels, de 2000 à 2002. Il a à son actif de nombreuses conférences et publications sur divers aspects des relations du travail et de la justice administrative. Il est notamment l'auteur de quelques chapitres de l'ouvrage de Palmer intitulé *Collective Agreement Arbitration in Canada* (LexisNexis), qui a fait l'objet d'une révision complète. M. Steeves a été nommé commissaire à temps partiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 3 décembre 2007 pour un mandat de cinq ans.

## Annexe 3

# Cas devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique 2007-2008

| | Nombre de cas reportés d'exercices précédents | Nombre de nouveaux cas reçus | Nombre total de cas | Nombre de cas fermés (y compris les cas réglés, retirés et tranchés) | | | Nombre de cas reportés à 2008-2009 | Décisions ou ordonnances | Nombre de cas visés par une décision ou une ordonnance |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | réglés | retirés | tranchés | | | |
| Griefs | 2992 | 893 | 3885 | 286 | 609 | 133 | 2857 | 65 | 133 |
| **Nombre total de griefs** | **2992** | **893** | **3885** | **1028** | | | **2857** | **65** | **133** |
| Plaintes de pratiques déloyales de travail | 89 | 63 | 152 | 5 | 19 | 29 | 99 | 15 | 29 |
| Plaintes selon le *Code canadien du travail* | 18 | 3 | 21 | 4 | 1 | 3 | 13 | 3 | 3 |
| **Nombre total de plaintes** | **107** | **66** | **173** | **61** | | | **112** | **18** | **32** |
| Accréditations | 0 | 1 | 1 | 1 tranché | | | 0 | 1 | 1 |
| Annulations d'accréditation | 3 | 1 | 4 | 4 tranchés | | | 0 | 2 | 4 |
| Détermination des droits du successeur | 0 | 0 | 0 | 0 | | | 0 | 0 | 0 |
| Détermination des postes de direction ou de confiance | 64 | 530 | 594 | 310 tranchés | | | 284 | 310 | 310 |
| Désignation de postes liés à des services essentiels | 0 | 7 | 7 | 4 retirés | | | 3 | 0 | 0 |
| Demandes de réexamen de décisions de la Commission | 2 | 3 | 5 | 1 retiré<br>4 tranchés<br>Total : 5 | | | 0 | 4 | 4 |
| Demandes de prorogation de délai | 123 | 27 | 150 | 25 réglés ou retirés<br>16 tranchés<br>Total : 41 | | | 109 | 16 | 16 |
| **Nombre total de demandes** | **192** | **569** | **761** | **365** | | | **396** | **333** | **335** |
| **TOTAL** | **3291** | **1528** | **4819** | **1454** | | | **3365** | **416** | **500** |

# Annexe 4

## Décisions importantes rendues par la CRTFP

### Droits de la personne

La *LRTFP* a conféré aux arbitres de griefs la compétence nécessaire pour trancher les cas où il y aurait eu atteinte aux droits de la personne. Ce pouvoir, qui n'a pas encore été pleinement défini, constituait un élément fondamental dans le cas **Pepper c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2008 CRTFP 8.

Dans ce cas, un fonctionnaire s'estimant lésé a été licencié après une longue absence au cours de laquelle il a engagé, avec l'employeur, une procédure de médiation. L'arbitre de grief a ordonné la réintégration du fonctionnaire s'estimant lésé, après en être venue à la conclusion que l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard du fonctionnaire s'estimant lésé, contrairement aux prescriptions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et que les exigences à l'égard de la confidentialité de l'information communiquée durant la médiation n'avaient pas été respectées. Comme la médiation joue un rôle essentiel dans le règlement de centaines de cas dont la CRTFP est saisie, le cas fait ressortir la nécessité, pour toutes les parties, de bien comprendre et de respecter la confidentialité du processus de médiation.

### Pouvoir d'ordonner le versement d'intérêts

Les arbitres de griefs ont-ils le pouvoir d'autoriser le versement d'intérêts sur les paiements en retard? Cette question n'a pas encore été tranchée. Dans **Nantel c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 66, l'arbitre de grief a accordé au fonctionnaire s'estimant lésé le versement d'intérêts sur le salaire qu'il a touché rétroactivement. L'employeur s'est opposé à cette décision, soutenant que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour autoriser le versement d'intérêts, selon le principe de common law voulant que des intérêts ne peuvent pas être réclamés à la Couronne.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a affirmé que la Couronne était tenue de verser des intérêts afin de l'indemniser pleinement, compte tenu de l'existence d'un lien contractuel découlant du régime de négociation et des changements législatifs apportés à la *Loi sur les Cours fédérales* et à la *Loi sur la responsabilité civile de l'État et le contentieux administratif*, lesquels ont modifié, plus particulièrement, le principe de common law.

Comme la Couronne était assujettie au contrat négocié dans le cadre de la convention collective et que l'arbitre de grief avait le pouvoir de dédommager la partie lésée des torts causés par l'employeur, l'arbitre de grief en a conclu qu'il était habilité à accorder le versement d'intérêts sur le salaire rétroactif.

Lors du contrôle judiciaire (2008 CF 84), la Cour fédérale a infirmé la décision de l'arbitre de grief.

### Prorogation de délais

Selon le nouveau *Règlement de la CRTFP*, le président de la Commission a le pouvoir de proroger le délai prévu pour le dépôt d'un grief. De telles demandes sont traitées par la Commission suivant une approche cohérente, qui repose sur les critères qui ont servi initialement dans **Schenkman c. Conseil du Trésor (Travaux publics et Services gouvernementaux Canada)**, 2004 CRTFP 1.

Les critères ci-dessous sont généralement pris en compte lorsqu'il s'agit de déterminer s'il convient de proroger un délai :

- le retard est justifié par des raisons claires, logiques et convaincantes;
- la durée du retard;
- la diligence raisonnable du demandeur;
- l'équilibre entre l'injustice causée au demandeur, si la prorogation est refusée, et le préjudice que subit le défendeur, si la prorogation est accordée;
- les chances de succès du grief.

Cette approche a été appliquée pour plusieurs décisions en 2007-2008, dont **Thompson c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 59, et **Gill c. Conseil du Trésor (ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences)**, 2007 CRTFP 81.

L'approche a été confirmée par la Cour fédérale dans **Vidlak c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1182. Dans ce cas, M. Vidlak a demandé une prorogation du délai prévu pour présenter un grief contre son licenciement par son ancien employeur, l'Agence canadienne de développement international (ACDI).

En janvier 2001, on a indiqué à M. Vidlak qu'il devrait se trouver un autre emploi au sein de l'ACDI ou dans un autre ministère. Après une série de détachements

Selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités.

temporaires, on l'a informé, en juillet 2003, que son poste à l'ACDI était aboli et qu'il était affecté à un poste dans un autre ministère. M. Vidlak a déclaré à l'arbitre de grief que ces mesures avaient été prises parce qu'il avait remis en question les arrangements financiers conclus avec des bénéficiaires étrangers de subventions de l'ACDI. En octobre 2003, M. Vidlak a écrit à la ministre responsable de l'ACDI pour dénoncer certains de ces arrangements. La ministre a commandé une étude indépendante, qui, au bout du compte, a confirmé certaines des affirmations de M. Vidlak. Celui-ci a reçu le rapport à la fin de février 2005. En novembre 2005, M. Vidlak a présenté au président une demande de prorogation de délai pour présenter un grief contre l'ACDI relativement aux difficultés qu'il avait commencé à subir en 2001 et qui s'étaient soldées par l'abolition de son poste en juillet 2003.

En rendant sa décision, la vice-présidente s'est fondée sur le modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman. Elle a jugé que M. Vidlak n'avait pas donné de motifs clairs et logiques pour expliquer son manque de diligence raisonnable dans la présentation de son grief et n'avait pas prouvé que son grief avait quelque chance de réussite. La Cour fédérale a confirmé la décision, qui atteste le bien-fondé de l'application du modèle d'analyse employé dans l'affaire Schenkman à de tels cas.

Le problème inhérent aux demandes de prorogation d'un délai se résume souvent aux échéances applicables. En général, la période dont dispose le fonctionnaire s'estimant lésé pour présenter un grief commence lorsqu'il prend connaissance pour la première fois de la décision, de l'action ou de l'omission de l'employeur.

Cependant, dans **Mark c. Agence canadienne d'inspection des aliments**, 2007 CRTFP 34, le fonctionnaire s'estimant lésé a soutenu que le dépôt du grief avait été retardé par des échanges soutenus entre les parties. Dans ce cas, le grief concernait un congé de maladie. En octobre 2004, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté une demande de congé de maladie de cinq jours. Le 3 décembre 2004, l'employeur a informé verbalement le fonctionnaire que sa demande de congé de maladie de cinq jours était refusée parce qu'elle n'était pas accompagnée d'un certificat médical. Le 22 décembre 2004, l'employeur a confirmé sa décision par écrit. Le fonctionnaire s'estimant lésé a alors présenté des attestations médicales. Le 17 février 2005, l'employeur lui a accordé deux jours de congé de maladie, mais lui a refusé un congé pour les trois autres. Le 24 février 2005, le fonctionnaire s'estimant lésé a présenté un grief relativement aux trois jours de congé de maladie refusés. Le grief a été rejeté à chaque palier de la procédure, l'employeur s'y opposant chaque fois au motif qu'il avait été soumis trop tard.

La vice-présidente a établi que le grief avait effectivement été présenté trop tard et qu'aucune prorogation ne serait accordée. Que des discussions aient été en cours ne changeait rien au fait que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été pleinement informé de la décision de l'employeur, qui la lui avait signifiée de vive voix le 3 décembre 2004, et par écrit le 22 décembre 2004. Se fondant sur l'analyse de l'affaire Schenkman, la vice-présidente a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait justifier de façon claire et convaincante le dépôt tardif de sa demande, et qu'à défaut de preuves convaincantes du contraire, « les considérations de principe en matière de relations de travail visant à mettre un terme à une affaire et à assurer la stabilité du milieu de travail » devaient l'emporter.

Dans **McWilliams et al. c. Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 58, l'arbitre de grief a aussi déterminé qu'aux termes du nouveau *Règlement*, lorsqu'un employeur ne soulève pas la question du respect du délai à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et, de nouveau, lorsque le grief est renvoyé à l'arbitrage, l'employeur est considéré comme ayant renoncé à son droit de s'opposer au renvoi à l'arbitrage en raison de la présentation tardive. Dans ce cas, les fonctionnaires s'estimant lésés ont déposé, en 2006, des griefs dans lesquels ils alléguaient qu'ils n'avaient pas été rémunérés correctement depuis 1996. L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de trancher les griefs au motif de leur présentation tardive.

Cependant, selon le nouveau *Règlement*, si une partie désire soulever la question du respect du délai, elle doit observer certaines formalités. Bien que ni l'une ni l'autre des parties ne l'ait soulevée, l'arbitre de grief a conclu qu'il avait l'obligation concrète de le faire lui-même. L'employeur ne s'est pas conformé au *Règlement*, n'ayant pas rejeté, au premier palier de la procédure de règlement des griefs, les griefs en raison de leur présentation tardive, et a aussi négligé de répondre aux griefs au troisième palier de la procédure. Par conséquent, l'employeur n'a pas rempli la condition préalable pour que l'arbitre de grief se penche sur l'objection liée au respect des délais. L'arbitre de grief s'est déclaré compétent pour trancher les griefs.

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique.

### Actes criminels

Le comportement criminel de certains employés soulève un problème épineux pour les employeurs de la fonction publique tout comme pour ceux d'autres secteurs. Les employeurs doivent décider si des accusations seront portées au criminel et si une enquête criminelle aura lieu, et établir dans quelle mesure le maintien en poste de l'employé devrait dépendre de l'issue de la procédure criminelle.

La Commission a été saisie de deux cas déterminants en matière de comportement criminel en 2007-2008. Le premier portait sur des actes commis hors travail, et le second, sur des actes perpétrés au travail. Dans les deux cas, ces actes pouvaient donner lieu à des accusations au criminel.

Dans **Basra c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 70, le fonctionnaire s'estimant lésé était un agent correctionnel ayant fait l'objet d'une suspension pour une période indéterminée après que son superviseur eut reçu une lettre du Bureau de la couronne concernant une allégation d'agression sexuelle. En novembre 2004, une plaignante avait informé les services policiers qu'elle avait été agressée sexuellement par le fonctionnaire s'estimant lésé. Ce dernier avait alors été interrogé par la GRC, puis relâché. Des accusations ont été portées contre lui seulement 18 mois plus tard, au moment où le Service correctionnel était mis au courant de l'affaire.

En avril 2006, le Service correctionnel a suspendu sans traitement le fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant les résultats d'une enquête disciplinaire, qui devait prendre fin en mai 2006. Au moment de l'audience d'arbitrage en octobre 2006, l'enquête n'était pas encore terminée, et les enquêteurs n'avaient pas communiqué avec le fonctionnaire s'estimant lésé. L'arbitre de grief a conclu que le dossier professionnel sans tache du fonctionnaire s'estimant lésé n'avait pas été pris en considération avant l'imposition de la suspension. Le Service correctionnel n'avait reçu aucune information concernant l'affaire autre que la lettre initiale relative à la plainte de novembre 2004 et l'indication d'inculpation imminente.

Le fonctionnaire s'estimant lésé a essentiellement fait valoir qu'une évaluation appropriée du risque n'avait pas été effectuée. Le Service correctionnel s'était fondé sur la gravité de l'accusation et sur sa perception que le maintien en poste du fonctionnaire en question risquait de ternir l'image du Service. D'autres employés, hommes et femmes, ont témoigné en faveur du fonctionnaire s'estimant lésé, affirmant que ce dernier s'était toujours acquitté de ses fonctions avec compétence, et qu'ils étaient convaincus de pouvoir continuer de travailler avec lui, malgré les accusations au criminel qui pesaient contre lui.

Bien que le Service correctionnel ait déclaré que la suspension était une mesure administrative, et non disciplinaire, l'arbitre de grief n'était pas de cet avis. Comme un laps de temps considérable s'était écoulé sans que l'employeur ne poursuive l'enquête de façon sérieuse, la suspension était devenue une mesure disciplinaire. L'arbitre de grief a accueilli le grief et déclaré : « On ne m'a pas expliqué dans la preuve comment M. Basra présenterait un risque pour lui-même ou pour d'autres s'il continuait de travailler comme CX 01. » Le fonctionnaire s'estimant lésé devait être présumé innocent jusqu'à ce qu'il soit reconnu coupable par un tribunal judiciaire; entre-temps, l'employeur n'avait pas démontré que le maintien en poste du fonctionnaire pourrait causer du tort à l'employeur, aux autres employés, aux détenus ou à la population en général. L'arbitre de grief a annulé la suspension du fonctionnaire s'estimant lésé.

Une demande de contrôle judiciaire a été déposée par l'employeur devant la Cour fédérale, qui l'a accueillie (**Canada (Procureur général) c. Basra**, 2008 CF 606). Le juge Pinard a conclu que l'arbitre de grief avait appliqué un critère erroné en décidant qu'il avait la compétence voulue au motif qu'il s'agissait d'une mesure disciplinaire. Pour déterminer si la suspension constituait une mesure administrative ou disciplinaire, l'arbitre de grief aurait dû tenir compte des intentions de l'employeur. L'affaire a été soumise à un autre arbitre de grief pour qu'une nouvelle décision soit rendue sur le bien-fondé de l'affaire.

Dans **Laplante c. Conseil du Trésor (Agence des services frontaliers du Canada)**, 2007 CRTFP 104, l'arbitre de grief a confirmé la suspension initiale du fonctionnaire s'estimant lésé, en attendant la tenue d'une enquête, ainsi que son licenciement subséquent, même si aucune accusation au criminel n'avait été portée au moment de l'audience.

Dans ce cas, le fonctionnaire s'estimant lésé travaillait comme inspecteur des douanes à un petit poste frontalier d'une région rurale du Québec. La police avait été informée qu'un chargement de drogues passerait à ce poste pendant que le fonctionnaire s'estimant lésé serait en devoir. La police a tendu un piège. Le fonctionnaire s'estimant lésé a dit ne pas avoir été au courant du chargement de drogues et a

La compétence des arbitres de griefs est définie par la *LRTFP*.

nié toute complicité avec son frère, qui était l'importateur. À l'audience, le fonctionnaire s'estimant lésé a insisté sur le fait qu'aucune preuve n'avait encore été déposée devant un tribunal judiciaire. Cependant, l'arbitre de grief a conclu, selon la prépondérance des probabilités, que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été complice de l'importation de la drogue, et que l'employeur avait des motifs valables pour le licencier sur la base des éléments de preuve au dossier.

En vertu de la *LRTFP*, c'est le motif de la réaction de l'employeur à un comportement criminel allégué de la part d'un employé qui détermine la compétence de l'arbitre de grief à trancher le cas, comme l'indique la décision de la Cour fédérale dans *Basra*. Si la mesure prise est d'ordre administratif, l'arbitre de grief n'a pas la compétence nécessaire. Dans le cas d'un licenciement pour inconduite, il est clair que les mesures prises par l'employeur sont de nature disciplinaire. Mais lorsqu'un employeur suspend un employé en attendant la tenue d'une enquête et qu'il n'y a pas eu inconduite dans le milieu de travail même, il peut être plus difficile d'établir la nature disciplinaire de la mesure.

### Compétence des arbitres de griefs

La compétence des arbitres de griefs est définie par la *LRTFP*. Les limites de la compétence des arbitres de griefs sont source de problèmes dans de nombreux cas, et sont précisées davantage par la jurisprudence.

Dans **Dubé et Piton c. Conseil du Trésor (ministère de la Défense nationale)**, 2007 CRTFP 77, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief parce que la décision n'était pas directement visée par la convention collective. Les fonctionnaires s'estimant lésés avaient tous deux demandé un congé payé pour se rendre à un rendez-vous médical, et ce congé leur avait été refusé. On leur a dit de plutôt puiser dans leur réserve de congés de maladie.

La convention collective ne prévoyait pas de congé payé pour les rendez-vous médicaux. Elle donnait simplement à l'employeur un pouvoir discrétionnaire en matière de congé, payé ou non, dans les situations non visées de façon particulière par la convention collective. Deux autres sources ont été invoquées : la Politique sur le congé payé du Conseil du Trésor, selon laquelle l'employeur permet habituellement à un employé de s'absenter pendant une demi journée, au plus, pour aller chez le médecin ou le dentiste, et l'Ordonnance administrative du personnel civil, qui autorise une telle pratique.

Bien que l'arbitre de grief ait jugé qu'il n'avait pas la compétence voulue aux termes de la convention collective, il a jugé que « l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur prévu à la convention collective peut être évalué par un arbitre de grief lorsque l'employeur a agi d'une manière discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi », et conclu que c'était effectivement ce qui s'était produit. L'employeur avait agi de façon arbitraire et contraire aux pratiques précédentes et aux attentes des employés. Un congé payé a été accordé pour les rendez-vous.

Dans **Spencer c. Administrateur général (ministère de l'Environnement)**, 2007 CRTFP 123, la fonctionnaire s'estimant lésée avait été mise en disponibilité saisonnière par l'Agence Parcs Canada lorsqu'elle a réussi un concours pour un emploi de durée déterminée à Environnement Canada. Elle a réussi un autre concours visant à pourvoir à Environnement Canada un autre poste dont la durée, initialement déterminée, a été prolongée par la suite. La durée cumulative de ces emplois atteignait trois ans, ce qui, selon la politique de l'employeur, permettait à la fonctionnaire s'estimant lésée de passer du statut d'employée pour une période déterminée à celui d'employée pour une période indéterminée. Cependant, l'employeur estimait qu'il n'était pas tenu d'accorder à cette dernière un poste de durée indéterminée, étant donné qu'il n'était pas clair quel était son poste d'attache.

L'arbitre de grief a jugé qu'elle n'avait pas la compétence nécessaire pour déterminer si la fonctionnaire s'estimant lésée avait droit au statut d'employée de durée indéterminée. La *LRTFP* confère une compétence limitée à l'arbitre de grief. La décision de l'employeur de ne pas accorder le statut d'employée de durée indéterminée ne peut pas être considérée comme un licenciement. Une demande de contrôle judiciaire a été présentée à la Cour fédérale.

Dans **Matear c. Conseil du Trésor (ministère de l'Industrie)**, 2008 CRTFP 11, le fonctionnaire s'estimant lésé voulait que son interprétation d'une entente conclue avec l'employeur avant son embauche soit appliquée. Selon cette entente, le fonctionnaire s'estimant lésé devait être rémunéré au taux intermédiaire de l'échelle salariale applicable. Un an et demi après son embauche, la signature d'une nouvelle convention collective a entraîné la modification de l'échelle salariale. En conséquence, la rémunération offerte au fonctionnaire s'estimant lésé correspondait maintenant au quatrième des neuf échelons de l'échelle salariale, plutôt qu'au cinquième, comme avant. Le fonctionnaire s'estimant lésé soutenait que

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure est d'ordre disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif.

sa rémunération devait être rajustée rétroactivement au taux intermédiaire.

L'employeur a fait valoir que l'arbitre de grief n'avait pas la compétence voulue pour instruire une affaire concernant une entente pré-embauche plutôt qu'une disposition d'une convention collective. Toutefois, l'arbitre de grief a jugé que le lien existant entre l'affaire et les nouvelles modalités d'une convention collective permettait de conclure que le grief « portait sur » l'interprétation ou l'application de la convention collective. Il a donc rejeté l'objection.

Dans **Estwick c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 894, les fonctionnaires s'estimant lésées avaient été embauchées, aux termes d'une entente contractuelle, par le Service correctionnel du Canada dans le cadre du programme de réhabilitation pour délinquants sexuels d'un établissement correctionnel. Leur contrat avait été renouvelé plusieurs fois. À un moment donné, l'Agence du revenu du Canada (ARC) les considérait comme des employées, aux fins de l'impôt sur le revenu. De plus, l'ARC exigeait que le Service correctionnel contribue au Régime de pensions du Canada et à l'assurance-emploi en leur nom. Malgré tout, le Service correctionnel continuait de les considérer comme des entrepreneures contractuelles. Lorsque l'employeur a mis fin à leur contrat, elles ont déposé un grief pour congédiement injustifié.

L'arbitre de grief a refusé d'exercer sa compétence en la matière, ayant jugé que puisque les fonctionnaires s'estimant lésées n'avaient jamais été embauchées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (*LEFP*), elles ne pouvaient pas être considérées comme des « employées », et, par conséquent, ne disposaient d'aucun recours en vertu de la *LRTFP*.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a d'abord établi que même s'il était question de compétence, la norme de contrôle applicable était celle de la décision manifestement déraisonnable (en général, la norme de la décision correcte s'applique aux questions de compétence). Selon la Cour fédérale, le problème tenait au degré de formalité nécessaire pour que les fonctionnaires s'estimant lésées soient considérées comme des employées au sens de la *LEFP*.

En s'appuyant sur la décision faisant jurisprudence en la matière, qui a été rendue par la Cour suprême du Canada dans **Canada (Procureur général) c. Alliance de la fonction publique du Canada**, [1991] 1 R.C.S. 614 (« Econosult »), la Cour fédérale a conclu que la décision de l'arbitre de grief n'était pas manifestement déraisonnable. Aucun élément de preuve ne faisait état de la création ou de la dotation d'un poste, en vertu de la *LEFP*, ou de l'existence d'un document de nomination. Autrement dit, il n'y avait jamais eu de nomination aux termes de la *LEFP*. Les fonctionnaires s'estimant lésées affirmaient qu'elles occupaient un poste de fait, ce qui correspondait exactement à la situation que la Cour suprême avait clairement rejetée dans *Econosult*.

### Discipline

La question de la compétence est parfois soulevée mais rejetée comme objection, parce que le motif fondamental d'une mesure est d'ordre disciplinaire, bien que l'employeur le décrive comme étant d'ordre administratif. Dans **Courtemanche c. Agence Parcs Canada**, 2007 CRTFP 119, l'employeur a imposé une suspension d'un jour à la fonctionnaire s'estimant lésée pour avoir affiché sur la porte de son casier une citation historique dont la teneur, selon l'employeur, constituait un geste d'insubordination (« J'aimerais voir, et ce sera mon dernier et plus ardent désir, j'aimerais voir le dernier roi étranglé avec les tripes du dernier prêtre »). L'employeur a ensuite muté temporairement la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre lieu de travail, contre la volonté de cette dernière, puis a rendu cette mutation permanente.

L'employeur a contesté la compétence de l'arbitre de grief de rendre une décision sur la mutation temporaire, qui, aux dires de l'employeur, était une mesure administrative, ainsi que sur la mutation permanente, soutenant que cette question ne faisait pas partie du grief renvoyé à l'arbitrage, étant donné que le grief ne portait que sur la mutation temporaire. L'arbitre de grief a jugé que l'employeur avait donné à l'incident une ampleur démesurée et que la fonctionnaire s'estimant lésée n'avait jamais eu l'intention de menacer ses gestionnaires ou de répudier leur autorité. Il a statué que la mutation était motivée par de la mauvaise foi et qu'en conséquence, il avait la compétence de réintégrer la fonctionnaire s'estimant lésée dans son poste et son lieu de travail précédents.

Dans **Demers c. Administrateur général (Service correctionnel du Canada)**, 2007 CRTFP 89, il s'agissait de déterminer si l'employeur s'était montré déraisonnable en interdisant au fonctionnaire s'estimant lésé de porter une cravate au travail. Le fonctionnaire s'estimant lésé était agent correctionnel. Il a été jugé insubordonné et s'est vu infliger une amende de 75 $ pour avoir continué de porter une cravate avec son nouvel uniforme, qui ne prévoyait plus le port de la cravate. L'employeur et le syndicat

Même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

s'étaient entendus sur l'uniforme, mais non sur la politique d'application du code vestimentaire. Le fait que les superviseurs se soient montré intransigeants, qu'ils aient tourné en ridicule le fonctionnaire s'estimant lésé devant ses collègues et qu'ils lui aient infligé une amende a amené le fonctionnaire s'estimant lésé à prendre un congé de maladie et, par la suite, à demander des prestations d'assurance-invalidité.

L'employeur a obligé le fonctionnaire s'estimant lésé à se prêter à deux évaluations psychiatriques pour déterminer son aptitude au travail. Les résultats de la deuxième évaluation ont permis de conclure que le fonctionnaire s'estimant lésé avait été traumatisé par les mesures prises par l'employeur à un point tel qu'il serait incapable de reprendre le travail si l'employeur ne lui permettait pas de porter la cravate. Selon le psychiatre, la cravate avait été portée au travail par le fonctionnaire s'estimant lésé pendant 28 ans et faisait partie intégrante de son image auprès des détenus, de sorte que celui-ci ne pouvait pas travailler dans un établissement correctionnel sans en porter une. Par conséquent, le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas reprendre le travail si l'employeur maintenait sa décision.

L'objection de l'employeur quant à la compétence de l'arbitre de grief d'examiner la question du code vestimentaire a été rejetée, parce que l'imposition d'une amende de 75 $ pour insubordination au fonctionnaire s'estimant lésé constituait une mesure disciplinaire assortie d'une sanction pécuniaire, ce qui en faisait une question arbitrable, en vertu de la *LRTFP*.

L'arbitre de grief a analysé la jurisprudence de la Commission et du secteur privé concernant le caractère raisonnable et exécutoire des exigences vestimentaires. Bien que l'employeur puisse imposer un code vestimentaire, celui-ci doit être approprié pour le milieu de travail, appliqué de façon raisonnable et tenir compte des particularités individuelles. L'arbitre de grief a conclu que la politique d'application permettait une certaine souplesse, alors que l'employeur insistait sur une application stricte dans ce cas. Tandis que l'employeur tolérait le port des articles vestimentaires de l'ancien et du nouvel uniforme, ainsi que des tuques et des écharpes non réglementaires par d'autres employés, le fonctionnaire s'estimant lésé était le seul employé à faire l'objet de mesures disciplinaires. L'arbitre de grief a conclu que le port de la cravate n'avait pas d'incidence sur les opérations ou l'image de l'employeur, étant donné que le fonctionnaire s'estimant lésé faisait partie de l'équipe de soirée et n'avait pas affaire au public.

L'arbitre de grief a accueilli le grief, concluant que l'imposition de mesures disciplinaires et d'une amende était inappropriée. La question de l'indemnisation a été renvoyée aux parties, mais l'arbitre de grief est demeurée saisie de l'affaire, au cas où les parties seraient incapables d'en arriver à une entente. L'employeur a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de l'arbitre de grief.

Ces deux cas font ressortir que même si les employeurs sont en droit d'imposer des mesures disciplinaires pour assurer un milieu de travail fonctionnel, ils doivent veiller à respecter les limites que chaque employé établit pour protéger sa vie privée et sa dignité.

### Pratiques déloyales de travail

La *LRTFP* prévoit qu'un employé peut déposer une plainte contre son employeur si ce dernier s'ingère dans les activités d'une organisation syndicale. Le cas ci-dessous traite des éléments nécessaires pour conclure qu'une plainte est fondée.

Dans **Perka et al. c. ministère des Transports et Conseil du Trésor**, 2007 CRTFP 92, les plaignants affirmaient que les défendeurs s'étaient ingérés illégalement dans l'exercice de leur droit de participer aux affaires d'une organisation syndicale, agissant en violation des prescriptions de la *LRTFP*. L'agent négociateur et deux des représentants de l'unité de négociation du groupe Navigation aérienne se sont plaints du fait que les défendeurs s'étaient immiscés dans leurs activités de représentation d'employés et avaient cherché à empêcher un employé de demander leur représentation. La Commission a conclu que les défendeurs avaient enfreint la *LRTFP* en appliquant une mesure disciplinaire à l'encontre des représentants locaux qui avaient mis en doute les pratiques de dotation en personnel de l'employeur et qui, ce faisant, s'acquittaient de leur devoir légal, consistant à assurer une représentation équitable. La Commission a également conclu que les défendeurs avaient contrevenu à la *LRTFP* en donnant instruction à un employé de ne pas parler aux représentants de l'agent négociateur.

### Contrôle judiciaire de décisions rendues par la CRTFP

Les décisions de la Commission et de ses arbitres de griefs peuvent faire l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour fédérale et la Cour d'appel fédérale. Seule une très faible proportion des décisions de la Commission ont été infirmées dans le cadre d'un contrôle judiciaire.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire.

Par exemple, durant la période de cinq ans se terminant le 31 mars 2007, 97 des 698 décisions de la Commission (14 %) ont été renvoyées à la Cour fédérale, et seulement 12 d'entre elles (2 %) ont été renversées.

Depuis 1997, il existe trois normes de contrôle : la norme de la décision correcte, où la cour de révision manifeste le moins de déférence à l'égard de l'instance ayant rendu la décision initiale; la norme de la « décision manifestement déraisonnable », où la cour fait preuve de la plus grande déférence possible et n'infirme que les décisions jugées manifestement déraisonnables; et entre les deux, la norme de la « décision raisonnable *simpliciter* », où la décision est confirmée si elle est rationnelle, même si la cour aurait pu arriver à une décision différente.

Le droit a changé considérablement durant la période visée par le présent rapport, par suite de la décision rendue par la Cour suprême dans **Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick**, 2008 CSC 9. Dans cette affaire, la Cour suprême a éliminé la distinction entre la norme de la décision raisonnable *simpliciter* et celle de la décision manifestement déraisonnable. La Cour a souscrit pleinement à l'observation du professeur David Mullan, déclarant qu'il ne peut y avoir des degrés d'irrationalité.

La Cour d'appel fédérale, dans une brève analyse de la norme de contrôle applicable qu'elle a incorporée à sa propre décision **Canada (Procureur général) c. Grover**, 2008 CAF 97, s'est référée à la décision rendue par la Cour suprême dans *Dunsmuir*. En substance, la Cour d'appel fédérale a simplement déclaré que la décision de l'arbitre de grief se situait dans les limites du raisonnable. Elle ne s'est pas préoccupée d'établir laquelle des normes — celle de la décision correcte ou de la décision raisonnable — devrait s'appliquer.

Récemment, la Cour fédérale s'est aussi référée à la décision *Dunsmuir* pour déterminer la norme de contrôle applicable. Dans **Canada (Procureur général) c. Lamothe et al.**, 2008 CF 411, il s'agissait d'établir si les vétérinaires de l'Agence canadienne d'inspection des aliments qui devaient suivre une formation obligatoire avaient droit à une indemnisation pour les déplacements qu'ils effectuaient dans le cadre de leur formation. L'arbitre de grief a jugé qu'ils avaient droit à une telle indemnisation, ayant conclu que la formation obligatoire était assimilable au travail. La convention collective excluait expressément la rémunération du temps de déplacement pour se rendre au lieu où se donne une formation ou une conférence.

Les deux parties ont convenu que la norme de la décision manifestement déraisonnable constituait la norme de contrôle, peut-être en raison de la jurisprudence, qui établit que l'interprétation de la convention collective est assujettie à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision manifestement déraisonnable (voir, par exemple, **Wry c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1038). Cependant, la Cour fédérale a déclaré que *Dunsmuir* n'offrait que deux choix, la norme de la décision correcte ou celle de la décision raisonnable. Comme la *LRTFP* ne comportait pas de clause privative et qu'il s'agissait, selon la Cour, d'une question de compétence (à savoir si l'arbitre de grief avait outrepassé sa compétence en donnant une interprétation différente de la convention collective), la norme était celle de la décision correcte. La Cour a conclu que l'arbitre de grief avait fait erreur en décidant que les employés avaient droit à une indemnisation pour les déplacements effectués en vue d'assister à des séances de formation ou à des conférences.

Il est à espérer que *Dunsmuir* permettra de simplifier un domaine du droit devenu extrêmement complexe et quelque peu contradictoire. Comme *Dunsmuir* a été rendue assez tard dans l'année (mars 2008), notre sommaire des contrôles judiciaires effectués par les cours fédérales demeure inévitablement une analyse axée en grande partie sur les trois normes.

Certains observateurs ont fait valoir que les tribunaux qui confirment ou infirment une décision se fondent moins sur la norme de contrôle que sur plusieurs facteurs complexes, notamment leur opinion quant à la décision.

Cette constatation est illustrée par deux contrôles judiciaires de décisions d'arbitres de griefs, dans le cadre desquels la Cour fédérale a déclaré que la norme de contrôle n'avait pas d'importance. Dans **Canada (Procureur général) c. O'Leary**, 2008 CF 212, le fonctionnaire s'estimant lésé avait été embauché pour exercer des fonctions de dotation en personnel dans un endroit isolé, mais a bénéficié de peu d'aide ou de formation, malgré le fait qu'il ne possédait pas d'expérience en la matière et qu'il avait besoin de matériel spécial parce qu'il souffrait d'une déficience visuelle. Son rendement professionnel a été jugé insatisfaisant et il a été rétrogradé. L'arbitre de grief a conclu que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour aider M. O'Leary à s'acquitter efficacement de ses fonctions, et a ordonné à l'employeur de réintégrer ce dernier au même niveau et de lui trouver un poste ailleurs que dans un endroit isolé.

La Cour fédérale a confirmé la décision de l'arbitre de grief. Elle a conclu que bien que la question du pouvoir de redressement ait peut-être pu donner ouverture à un contrôle judiciaire selon la norme de la décision correcte, le lien rationnel entre la décision de l'arbitre de grief et les manquements de l'employeur était susceptible de contrôle judiciaire d'après la norme de la décision raisonnable *simpliciter*. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la norme de contrôle importait peu, étant donné que la décision de l'arbitre de grief ne comportait pas d'erreur donnant lieu à un contrôle.

Dans **Canada (Procureur général) c. Frazee**, 2007 CF 1176, le fonctionnaire s'estimant lésé était le vétérinaire chargé de l'inspection de la viande dans une usine de transformation du porc au Nouveau-Brunswick. Des producteurs porcins s'étaient plaints du taux excessif de condamnation de porcs pour des raisons médicales. En attendant la fin d'une enquête, l'employeur a retiré M. Frazee du processus d'inspection de la viande. M. Frazee a présenté un grief pour motifs d'ingérence et d'absence d'une enquête sur les mesures prises contre lui. L'arbitre de grief a conclu que la suspension de M. Frazee était disciplinaire par nature et a ordonné que toute allusion aux plaintes formulées par les producteurs porcins soit supprimée du dossier de M. Frazee. Il a ordonné à l'employeur de mener une enquête sur les mesures prises contre M. Frazee, conformément à la convention collective.

Lors du contrôle judiciaire, la Cour fédérale a conclu que la norme de contrôle était celle de la décision correcte, car l'arbitre de grief avait établi sa compétence en considérant les mesures prises par l'employeur comme étant disciplinaires par nature. Les parties avaient convenu que la norme de contrôle était celle de la décision raisonnable. La Cour a déclaré qu'en fin de compte, la décision ne pouvait être confirmée selon l'une ou l'autre des normes, car elle était déficiente. La Cour a infirmé l'interprétation de l'arbitre relativement à ce qui constitue une mesure disciplinaire par opposition à une mesure administrative.

En ce qui a trait aux questions de compétence, les décisions des arbitres de griefs sont généralement examinées d'après la norme de la décision correcte. Par exemple, dans **Olson c. Canada (Procureur général)**, 2008 CF 209, l'arbitre de grief a conclu que les mesures de transition suivant une mise en disponibilité relevaient entièrement de la prérogative de l'employeur et qu'il n'avait donc pas la compétence voulue. La Cour fédérale n'était pas d'accord et a infirmé la décision, jugeant que l'arbitre de grief avait effectivement la compétence nécessaire pour rendre une décision sur la convention collective, laquelle contenait une stipulation concernant les mesures de transition en matière d'emploi dans le cas d'une mise en disponibilité.

Dans **Garcia Marin c. Canada (Conseil du Trésor)**, 2007 CF 1250, le fonctionnaire s'estimant lésé avait cherché à modifier son grief initial, lors de l'arbitrage, de façon qu'il porte sur l'imposition d'une mesure disciplinaire. Faisant fond sur le précédent bien établi par **Burchill c. Canada (Procureur général)**, [1981] 1 C.F. 109 (C.A.), l'arbitre de grief a conclu que le fonctionnaire s'estimant lésé ne pouvait pas changer le motif du grief à l'arbitrage et que le grief, tel que présenté aux divers paliers, ne pouvait pas faire l'objet d'un renvoi à l'arbitrage. La Cour fédérale a appliqué la norme de la décision correcte et confirmé la décision de l'arbitre de grief.

Dans le cas des questions mixtes de fait et de droit, la norme de la décision raisonnable *simpliciter* est généralement appliquée.

Par exemple, dans **Canada (Conseil du Trésor) c. Huppée**, 2007 CF 570, les fonctionnaires s'estimant lésés avaient suivi un cours sur la manutention de matières dangereuses et avaient effectivement manipulé de tels produits. Aux termes de la convention collective, il s'agissait là des deux conditions nécessaires au versement d'une allocation, que l'employeur refusait de payer. L'arbitre de grief a conclu que les fonctionnaires s'estimant lésés avaient droit à l'allocation.

La Cour fédérale a établi que la norme de la décision raisonnable simpliciter constituait la norme applicable. Pour arriver à sa décision, l'arbitre de grief avait dû déterminer si les fonctionnaires s'estimant lésés satisfaisaient aux conditions de versement de l'allocation, prévues par la convention collective. Compte tenu des éléments de preuve, la Cour a déterminé que la décision de l'arbitre était raisonnable et l'a confirmée.

On applique aux questions de fait la norme de la décision manifestement déraisonnable. Dans **Rhéaume c. Canada (Procureur général)**, 2007 CF 1039, la Cour fédérale a appliqué cette norme pour contrôler l'évaluation des faits par l'arbitre de grief, et a longuement invoqué sa propre législation habilitante pour insister davantage sur le fait que la plus grande déférence doit être accordée aux conclusions de fait.

# Annexe 5

## Tableau 1 : Cas de négociation collective 2007-2008

| | Cas reportés de 2006-2007 | Cas reçus en 2007-2008 | Total | Cas réglés | Décisions arbitrales | Cas reportés à l'exercice suivant |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Conseils d'arbitrage | 4 | 6 | 10 | 0 | 5 | 5 |
| | **Cas reportés de 2006-2007** | **Cas reçus en 2007-2008** | **Total** | **Cas réglés** | **Rapport du médiateur** | **Cas reportés à l'exercice suivant** |
| Demandes de médiateur | 1 | 5 | 6 | 0 | 3 | 3 |
| | **Cas reportés de 2006-2007** | **Cas reçus en 2007-2008** | **Total** | **Cas réglés** | **Rapport de la CIP** | **Cas reportés à l'exercice suivant** |
| Commissions de l'intérêt public (CIP) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## Tableau 2 : Cas reçus aux Services de médiation 2007-2008

| | Cas de médiation reportés de 2006-2007 | Cas reçus en 2007-2008 | Cas où les parties ont refusé la médiation | Nombre total de cas de médiation* | Cas réglés ou retirés | Cas non réglés | Taux de réussite (% de tous les cas de médiation menés à terme qui ont été réglés ou retirés) | Nombre total de cas reportés à 2008-2009 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | **Nouveaux cas où les parties ont accepté la médiation en 2007-2008** | | | **Nombre total de cas de médiation menés à terme** | | | |
| Médiation de griefs ou de plaintes déposés devant la Commission | 1985 | 1533 | 1042 | 2476 | 807 | 92 | 89 % | 1577 |
| | | 491 | | | 899 | | | |
| Médiation préventive | 34 | 85 | | 119 | 68 | 6 | 91 % | 45 |
| | | | | | 74 | | | |

*Il est important de noter que ce chiffre représente des dossiers individuels créés à la CRTFP lorsque les cas sont reçus par celle-ci. Plusieurs d'entre eux peuvent, parfois, être regroupés dans un cas type, ce qui peut résoudre de 50 à 100 dossiers lors d'un seul processus de médiation. Un exemple de cette situation est la résolution de griefs relativement à l'exactitude du contenu d'une description de travail et qui s'applique à plusieurs personnes au sein d'une même unité de travail.